

Kopplingen mellan ledarskap och psykiskt välmående på arbetsplatsen

- Kvantitativ studie om ledarskapets inverkan på
psykiska välmåendet bland anställda i
restaurangbranschen**

Ida Heino



26: 2017

Datum för godkännande: 16.05.2017
Handledare: Ulla Vuolteenaho-Janzen

EXAMENSARBETE

Högskolan på Åland

Utbildningsprogram:	Hospitality Management
Författare:	Ida Heino
Arbetets namn:	Kopplingen mellan ledarskap och psykiskt välmående på arbetsplatsen - kvantitativ studie om ledarskapets inverkan på psykiska välmåendet bland anställda i restaurangbranschen
Handledare:	Ulla Vuolteenaho-Janzon
Uppdragsgivare:	

Abstrakt

Detta examensarbete är en kvantitativ studie med syftet att undersöka vilka faktorer i ledarskapet påverkar anställdas psykiska välmående inom restaurangbranschen i Finland. Bisyftet är att få reda på hur anställda i restaurangbranschen i Finland mår.

Undersökningen baserar sig på en enkätundersökning utförd bland slumpmässigt valda restaurangarbetare från hela Finland.

Teorierna som undersökningen baserar sig på är Maslows behovstrappa, Herzbergs tvåfaktorteori, Adairs 50/50 regel och åttafaktorteori. Organisationskulturen i branschen, relevanta delar av arbetslagstiftningen och kollektivavtalet behandlas också för arbetet.

Resultatet från studien visar vilka samband det finns i ledarskap bland individer som anser att de mår psykiskt bra på arbetsplatsen samt bland dem som anser att de mår dåligt.

Nyckelord (sökord)

Maslow, Herzberg, Adair, tvåfaktorteori, åttafaktorteori, ledarskap, välmående, restaurang

Högskolans serienummer:	ISSN:	Språk:	Sidantal:
26:2017	1458-1531	Svenska	67 sidor

Inlämningsdatum:	Presentationsdatum:	Datum för godkännande:
15.05.2017	12.05.2017	16.05.2017

DEGREE THESIS

Åland University of Applied Sciences

Study program:	Hospitality Management
Author:	Ida Heino
Title:	The Connection between Leadership and Psychological Well-being on the workplace - A Quantitative Study on the Effect of Leadership in Psychological Well-being among Workers in the Restaurant Industry
Academic Supervisor:	Ulla Vuolteenaho-Janzon
Technical Supervisor:	

Abstract

This degree thesis is a quantitative study with the purpose to examine which different factors regarding leadership affects the employee's psychological well-being within the restaurant industry in Finland. The second purpose is to find out how the employees in the restaurant business in Finland really feel.

The study is based on a poll carried out among randomly selected restaurant workers from Finland.

The theories that the study is based on are Maslow's hierarchy of needs, Herzberg's two-factor theory and Adair's 50/50 rule and eight factor theory. The organisational culture, the essential parts of the labour legislation and collective labour agreement are also discussed in the study.

The result of the study shows which correlations there are in leadership among individuals who consider their psychological health as good on their working place as well as among those who consider it to be bad.

Keywords

Maslow, Herzberg, Adair, two-factor theory, eight-factor theory, leadership, well-being, restaurant-industry

Serial number:	ISSN:	Language:	Number of pages:
26:2017	1458-1531	English	67 pages

Handed in:	Date of presentation:	Approved on:
15.05.2017	12.05.2017	16.05.2017

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	4
1.1. Bakgrund till ämnesval	4
1.2. Syfte	5
1.3. Teoretisk referensram	5
1.4. Avgränsningar	5
1.5. Arbetets disposition	6
Arbetet disponeras i fem delar vilka kommer att innefatta inledning, teori, metod, resultat och diskussion samt slutsatsen som kan dras av undersökningen.	6
1.6. Tidigare forskning	6
1.7. Hypotes	7
1.8. Definitioner	7
2. TEORI	9
2.1. Maslows behovstrappa	9
2.2. Herzbergs tvåfaktorteori	12
2.3. John Adairs 50/50 regel och Åttafaktorteori	12
2.4. Arbetslagstiftning och kollektivavtal	15
2.4.1 Arbetarskyddslagen (23.8.2002/738)	15
2.4.2 Arbetsavtalslagen (26.1.2001/55)	16
2.4.3 Arbetstidslagen (9.8.1996/605)	17
2.4.4 Kollektivavtalet för turism, restaurang och fritidstjänster	17
2.5. Restaurangers organisationskultur	19
3. METOD	21
3.1. Urvalsmetod	21
3.2. Insamlingsmetod	21
3.3. Pilotstudie	22
3.4. Analysmetod	22
3.5. Etik	22
4. RESULTAT	24
4.1. Frågor och svar	26
4.2. Frivilliga kommentarer och tankar om ämnet	51
4.3. Slutat inom branschen	53
4.4. Generell diskussion kring resultatet	54
5. SLUTSATS	55
5.1. Validitet och reliabilitet	55
5.2. Förslag på vidare forskning	56
KÄLLOR	57
BILAGOR	59

1. INLEDNING

Personligen bryr jag mig om mina medmänniskor och känner tillfredsställelse då jag kan bidra till att andra lyckas, känner sig motiverade och genuint trivs på arbetsplatsen. Som framtida ledare vill jag göra mitt allt för att uppnå detta och med hjälp av följande arbete får jag väldigt mycket goda verktyg och råd för att säkerställa det.

Efter att ha upplevt ett antal arbetsplatser, olika chefer, studerat kurser i ledarskap samt diskuterat med ledarskapscoacher har mitt intresse för motivering och välmående av personal ökat. Det är ett ämne som intresserar många, vilket märks i att mycket undersökningar om arbetstillfredsställelse och motivation har utförts på det senaste århundradet.

All of the great leaders have had one characteristic in common: it was the willingness to confront unequivocally the major anxiety of their people in their time. This, and not much else, is the essence of leadership.

(Jönsson & Strannegård, 2015)

1.1. Bakgrund till ämnesval

Området jag valt att undersöka är ifall restaurangarbetare i Finland upplever större psykologiskt välmående då deras psykologiska behov är tillfredsställda, samt vilka åtgärder ledare kan göra för att förbättra det psykiska välmåendet på arbetsplatsen.

Personligen ser jag speciellt Maslows (1908-1970), Herzbergs (1923-2000) samt Adairs(1934-) teorier som intressanta och relevanta med tanke på mitt personliga framtida ledarskap. Härmed grundas undersökningen på dessa teorier och bevisas att med hjälp av att tillämpa dem till sitt ledarskap kan man skapa bättre psykiskt välmående bland anställda. Till dessa teoriers grundtankar hör tillfredsställelse, trivsel som skapar ökad produktivitet och motivering av individer (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

1.2 Syfte

Syftet med detta arbete ge ledare i restaurangbranschen nytta av de insikter som samlas under arbetets gång. Att få reda på vilka verktyg ledare kan använda för att få sin personal att uppleva så bra psykiskt välmående som möjligt och vilka faktorer det lönar sig att fokusera på i ledarskapet.

Bisyftet för undersökningen är att få reda på hur anställda inom restaurangbranschen i Finland mår och även skapa kännedom i hur många som inte har sina basbehov tillfredsställda.

1.3. Teoretisk referensram

Den teoretiska referensramen inkluderar motivationsteorier som Abraham Maslows teori om behovstrappan, Frederick Herzbergs tvåfaktorteori samt John Adairs 50/50 regel och åttafaktorteori. Även de relevanta delarna av både den finska arbetslagstiftningen samt turism-, restaurang- och fritidstjänsters kollektivavtal behandlas i arbetet.

1.4. Avgränsningar

Detta arbete är geografiskt avgränsat från hela världen till enbart Finland, eftersom endast den finska lagstiftningen och kollektivavtalet diskuteras.

I arbetet undersöks endast de som arbetar inom restaurangbranschen just nu på grund av att det är den arbetsmarknaden jag personligen i framtiden kommer att befinna mig i och vill få fram hur välmåendet är för tillfället och vad det finns att förbättra.

Chefer med högsta position deltar inte i undersökningen utan endast de anställda som har minst en förman, detta på grund av att kunna få fram de verkliga upplevelserna och insikterna på ledarskapet utan att bli färgad av ledarnas åsikter.

1.5. Arbetets disposition

Arbetet disponeras i fem delar vilka kommer att innefatta inledning, teori, metod, resultat och diskussion samt slutsatsen som kan dras av undersökningen.

I vissa fall t.ex. vid enkätundersökningar är det lämpligt att slå ihop resultatet och diskussionen. Det är då man vill redovisa resultatet fråga för fråga och diskutera det därefter. Orsaken är att undersökningen oftast består av en mängd frågor och det kan vara svårt för läsaren att komma ihåg svaren i senare delen (Backman, 2008).

I detta arbetets inledande del förklaras bakgrunden till arbetet och tankarna bakom undersökningen, medan i teoridelen lyfts det fram de teorier som valts att användas för att skapa enkätfrågorna. I delen om metod skrivs det om själva undersökningen, pilotstudien samt insamlings och analysmetoden medan i delen därefter presenteras och diskuteras resultaten. Sista delen kommer att innehålla summeringen av arbetet, förslag på vidareforskning samt litteraturförteckning och bilagor.

1.6. Tidigare forskning

Det har visat sig att ledarskapet är en av de viktigaste faktorerna som skapar hög arbetsglädje på en arbetsplats. I en undersökning märkte man att de största skillnaderna mellan nöjda och missnöjda anställda handlade mest om ledarskapet. De nöjda arbetstagarna hade ett stort förtroende och upplevde att de fick stöd av sina ledare, medan de missnöjda kände motsatsen samt även olust för arbetet (Angelöw & Lindén, 2006).

I Danmark utförde man en undersökning bland 4 500 anställda inom den offentliga sektorn. Slutsatsen av undersökningen indikerar att en stor arbetsbörda inte orsakar depression, utan att det snarare är arbetsförhållanden samt känslan av att man blir orättvist behandlad av ledningen som har den största effekten på de anställdas sinnesstämning (Sjogren Kristian, 2013).

1.7. Hypotes

Min hypotes är att med hjälp av att studera följande teorier samt anpassa dem till sitt ledarskap, är det möjligt att förbättra det psykiska välmåendet bland de anställda. Denna hypotes baserar sig på mina egna erfarenheter och kunskaper om ledarskap. I artiklar och böcker ser jag ofta tips och råd för ledare, vilka jag ofta förknippar till dessa teorier. Då jag själv arbetat inom branschen anser jag att flera av arbetsplatserna är i behov av utveckling samt att de kunnat förbättra sig betydligt ifall ledarna hade tänkt mera på dessa teorier och faktorer.

1.8. Definitioner

Ledarskap :	“ledarskap, det faktiska utövandet av ledningsuppgifter inom t.ex. en stat, en organisation, ett företag eller ett idrottslag. Två grundläggande dimensioner i allt ledarbeteende kan urskiljas: uppgiftsinriktat och personalinriktat.”(<i>Nationalencyklopedin</i>)
Tillfredsställelse :	“behaglig känsla av att ha fått eller uppnått vad som rimligen kunde begäras” (<i>Nationalencyklopedin</i>)
Arbetstillfredsställelse :	“skillnaden mellan den mängd belöning som man anser att man bör ha och den man faktiskt får “ (Kaufmann & Kaufmann, 2016)
Behov :	“begrepp som inom fysiologi och psykologi används för att förklara människors och djurs målinriktade beteende” (<i>Nationalencyklopedin</i>)
Motivation :	“psykologisk term för de faktorer hos individen som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål” (<i>Nationalencyklopedin</i>)

Behovshierarki : “*behovstrappa*, psykologisk teori som rangordnar människans behov i olika nivåer.”(*Nationalencyklopedin*)

Organisationskultur : “ handlar ofta om vanorna, värderingarna, de oskrivna reglerna och den stämning som råder på arbetsplatsen”
(Organisationskultur - definition och effekter.)

2. TEORI

Följande del kommer att innehålla de tre teorierna arbetet och undersökningen bygger på, den relevanta arbetslagstiftningen i Finland samt kollektivavtalet som gäller för restaurangbranschen. Dessa tre teorier är Maslows behovstrappa, Herzbergs tvåfaktorteori samt John Adairs åttafaktorteori och teorin om 50/50 regeln. Dessa teorier kommer här beskrivas i sin originella form och senare i arbetet tillämpas till organisationer, specifikt restaurangbranschen.

2.1. Maslows behovstrappa

Abraham Maslow var en psykolog som föddes i början på 1900-talet och har blivit kallad den humanistiska psykologins andlige fader. I Sverige förknippas hans namn mest med hans kända teori, den sk. "behovstrappan" eller "behovspyramiden".

Behovstrappan går ut på att mänskliga behov samt önskningar är hierarkiskt ordnade utifrån hur väsentliga de är för individen. De lägsta trappstegen kräver fullständig tillfredsställelse i.o.m. att de är viktiga för individens överlevnad. Därifrån uppåt är varenda högre trappa mindre viktig för själva överlevnaden, medan de är relevanta för att uppnå sitt bästa jag. Högst uppe når man självförverkligande och för att komma högst upp måste man ha alla de underordnade behoven tillfredsställda (Tamm, 2012).

Trappan bygger på fem huvudkategorier vilka i sin tur kan delas i två huvudtyper. De fem huvudkategorierna från den lägsta trappan till den högsta är: kroppsliga behov, trygghetsbehov, sociala behov, behov av uppskattning och som sist behovet av självförverkligande. Dessa fem kan delas i bristmotiv och växtmotiv. Bristmotiven tillfredsställer behoven genom att reducera bristerna, medan växtmotiven gör det genom växande och personlig utveckling. Enligt Maslow måste de tre första huvudkategorierna, vilka hör till bristmotiven tillfredsställas innan de högst belägna växtmotiven kan aktiveras (Kaufmann & Kaufmann, 2016).



Figur 1. Maslows behovstrappa och de fem huvudkategorierna.

<https://lattattlara.com/psykologiska-perspektiv/humanistiskt-perspektiv/maslows-behovstrappa/>

Det hjälper därför inte att tala om “meningsfullt arbete” med en person som inte får sina grundläggande, biologiska existensbehov tillfredsställda genom inkomsten från arbetet.

(Kaufmann & Kaufmann, 2016)

Som figur 1 visar är alltså den lägsta trappan de fysiologiska/kroppsliga behoven och till den räknas andning, mat och dryck, sömn och vakenhet, sinnesstimulering samt skydd mot alltför höga och låga temperaturer. Dessa behov är lika för alla människor och är livsviktiga för överlevnaden.

En trappa ovanför är trygghetsbehovet som människan börjar kliva mot så fort de fysiologiska behoven är tillfredsställda. Här räknar Maslow med trygghet, säkerhet samt medmänsklig kontakt. Hos barn märks detta allra tydligast där de är fullständigt beroende av sina föräldrar, medan i högre åldrar börjar man tänka mera på tryggheten i form av nära vänner, arbete och ekonomisk trygghet för framtiden. Nätverket av relationer människan skapar fungerar som ett skyddsnät som ger hen trygghet och även religiösa eller filosofiska livsåskådningar kan tillfredsställa människans behov av trygghet (Tamm, 2012). Detta handlar också om att skapa och få spendera tid i trygga omgivningar som skyddar en mot både fysisk och psykisk skada (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

Tredje delen är också väldigt relevant för en harmonisk växt och mognad. Den handlar om kärleks och gemenskapsbehov, vilket innefattar att individen behöver ha någon den älskar som ex. sina barn och vänner, samt att hen ingår i en meningsfull gemenskap med andra människor. Under hela livstiden existerar ett outsläckligt behov av dessa, småbarn är beroende av sina föräldrars omvårdnad och kärlek, då individen växer söker hen gemenskap via kamrater, vuxna riktar behovet mot arbetskollegor, en livspartner samt sina barn och åldringar vill spendera sina sista dagar i sina närståendes sällskap. Dessa behov är inte alltid lika lätta att tillfredsställa och många människor känner tomhet, ensamhet eller att de blivit isolerade socialt(Tamm, 2012).

Den näst högsta trappan med behov av uppskattning ingår i gruppen av växtmotiv, vilket innebär att det inte handlar om att minska på brist tillstånden utan snarare om möjligheter till individens personliga växande och utveckling. Centrala bitar på denna nivå är att man respekterar sig själv och får därmed andra människors uppskattning(Kaufmann & Kaufmann, 2016).

På denna nivå behöver människan alltså veta att hen har ett värde och en förmåga att ta sig igenom svårigheter. Uppskattningen av andra leder till att individens kunskaper och arbetsinsatser värdesätts och hen har en unik plats.

Att bli det som finns potentiellt inne i individen, att utveckla sin kunskap, sin kreativitet, idérikedom och begåvning är det vad den högsta trappan handlar om. Att "självförverkliga" sig var enligt Maslow en term för att beskriva en psykiskt frisk och sund människa. Trots det uppskattade han att mindre än en procent av befolkningen har förmågan till att bli tillfredsställda på en nivå som denna. Även fast exempelvis musiker, konstnärer, författare och präster ofta anses som individer som kommit till det självförverkligande stadiet behöver man inte förverkliga sig själv i konkreta uttryck som kreativt eller konstnärligt skapande. Så länge individen gör det som motsvarar hennes intressen, begåvningar och förutsättningar kan hen uppnå denna nivå(Tamm, 2012).

2.2. Herzbergs tvåfaktorteori

Frederick Herzberg presenterade i sin bok *Motivation to Work* år 1959 en motivationsteori som bygger vidare och kompletterar Maslows behovstrappa. Teorin är även känd som motivations-hygienteorin. (Caffrey, 2016) I sin undersökning bad Herzberg hundratals människor beskriva en situation som skapar trivsel i arbetet samt en som skapar vantrivsel. Därefter analyserade han svaren och kom till slutsatsen att faktorerna som skapar trivsel är inte de samma som orsakar vantrivsel, vilket visade att dessa två inte är motsatser. Därmed skiljer han mellan motivationsfaktorer och hygienfaktorer vilka beskrivs på följande sätt:

Motivationsfaktorer - skapar trivsel i den mån de föreligger, men leder inte nödvändigtvis till vantrivsel om de saknas. (...) Hygienfaktorer - kan skapa vantrivsel i den mån de saknas, men leder inte utan vidare till trivsel om de föreligger.

(Kaufmann & Kaufmann, 2016)

I gruppen motivationsfaktorer hittar man förhållanden som är nära till de högsta trapporna i Maslows behovspyramid, t.ex. prestationer, ansvar, växt och utvecklingsmöjligheter. Då dessa inte tillfredsställs befinner man sig i en neutral situation, medan ifall man lyckas skapa dem, leder det till en främjande effekt på produktivitet samt tillfredsställelse. Hygienfaktorer i sin tur innehåller flera av de faktorer som ligger lägre ner i Maslows behovstrappa. Där hittar man fysiska och sociala arbetsförhållanden, löner, ledning, status samt arbetsstrygghet. Så fort man tillfredsställer dessa faktorer försvinner vantrivseln (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

2.3. John Adairs 50/50 regel och Åttafaktorteori

John Adair är världens första professor i ledarskapsstudier. Han har skrivit en del böcker om ledarskap och arbetar med att vägleda flera olika organisationer inom staten, business, samt utbildnings och vårdsektorn. (Peter Taylor, 2007)

Som professor i ledarskapsstudier har Adair inspirerats mycket av Maslow och Herzberg, medan han också funnit vissa brister i deras teorier och vidareutvecklat dem. I sina egna teorier lägger Adair en mycket större vikt på själva ledarskapet än vad de ovannämnda

teorierna gör. 50/50 regeln grundar sig på Adairs teori om *Action Centered leadership* och regeln handlar om att 50% av motivationen kommer inifrån individen och 50% från omgivningen. Speciellt i omgivningen lyfter Adair fram personers betydelse på motivationen, och i delen som kommer inifrån tar man upp egna intressen och de behov som människan har, även förklarade i Maslows och Herzbergs teorier.

Adairs åttafaktorteori i sin tur fokuserar även mer på ledarskapet och presenterar åtta nyckelfaktorer till att motivera andra. Han skriver även att det beror fullständigt på situationen hur man anpassar dem, medan huvudtanken är den samma (Adair, 2009):

Dessa nyckelfaktorer är följande :

1. Var motiverad själv
2. Välj personer som är mycket motiverade
3. Behandla alla som individer
4. Lägg upp realistiska och utmanande mål
5. Kom ihåg att framsteg motiverar
6. Skapa en motiverande omgivning
7. Belöna rättvist
8. Ge erkännande

I den första om att vara motiverad menar han att ledaren själv bör vara entusiastisk och att inget är så smittsamt som entusiasm. Adair skriver en relaterad liknelse som lyder att “man kan inte tänka eld med en tändsticka som inte brinner”.

Då han förklarar den andra faktorn menar han att det är väldigt svårt att motivera folk som inte är färdigt motiverade. Därför bör man välja dem som redan har en viss sorts motivation i sig och skapa ett team som visar iver för företaget samt ett stabilt engagemang i alla deras handlingar.

Att behandla alla som individer är den tredje faktorn. Här syftar han på att teorier och principer gäller generaliserat på människor, men att man kan aldrig veta hur - även om de gäller på individer utan att observera och diskutera med dem. Man kommer att lära sig vad

påverkar deras motivation och med tur även hur deras mönster av motivation ändrats under deras liv.

Fjärde nyckelfaktorn förklarar Adair(2009) med att bästa personerna gillar att bli pushade - de välkomnar uppgifter som är krävande men fortfarande möjliga. Utan problem, slit och svårigheter finns det ingen upplevelse av att individen uppnått något och presterat. Skickligheten i att vara ledare kommer fram då man lägger upp mål som både uppnås och utvecklar teamet samt dess individuella medlemmar.

Till näst gäller det att komma ihåg att framsteg motiverar. Personer behöver positiv feedback på att de är i rätt riktning, det hjälper dem att handskas med svårigheterna. Ifall man som ledare kan visa teamet, samt varje enskilda individ att framsteg görs kommer det att mata viljan till att fortsätta kämpa framåt.

Nyckelfaktor nummer fem handlar om att skapa en motiverande omgivning. Som ledare finns man där för att få anställda att arbeta i team och engagera sig själv och dem till kreativ aktivitet. På en bredare skala bör alla ledare i en organisation arbeta för att säkerställa att det är en stimulerande, intressant och utmanande omgivning att arbeta i. Här påminner Adair(2009) även om 50/50 principen och om att 50% kommer utifrån, speciellt personerna runt omkring. Andra kan vara passionerade, stimulerande och engagerade vilket kan väcka andras verkliga potential.

Den sjunde nyckelfaktorn innefattar betydelsen av att ge rättvisa belöningar, enligt Adair har människor ett naturligt sinne av rättvishet. Det är självklart inte alltid lättast att förse rättvisa i lön och andra bonusar, men det är värt att komma ihåg att uppfattning av orättvisa i belöningar har en negativ effekt på motivation.

Enligt den sista nyckelfaktorn gäller det att ge erkännande. En bra ledare bör kunna visa uppskattning och ge bekräftelse till alla i teamet eller organisationen, oberoende hur rak relevans deras insats har till själva huvudsysslan(Adair, 2009).

2.4. Arbetslagstiftning och kollektivavtal

I Finland ansvarar arbets och näringsministeriet för utveckling och beredning av arbetslagstiftning. Ministeriet deltar även i beredning av Europeiska Unionens arbetslagstiftning samt i Internationella arbetsorganisationens konventioner. Förutom i arbetslagstiftningen bestäms arbetstagarnas villkor även i kollektivavtalen för de olika branscherna.

2.4.1 Arbetarskyddslagen (23.8.2002/738)

Arbetarskyddslagens syfte är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena, förebygga och förhindra olycksfall, yrkessjukdomar och andra olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa. Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att genom nödvändiga åtgärder sörja för arbetarnas säkerhet och hälsa i arbetet. De bör också planera, välja, dimensionera samt genomföra åtgärder som förbättrar arbetsförhållandena. I dessa åtgärder måste följande principer iakttas:

1. förhindrande av uppkomsten av risker och olägenheter,
2. risker och olägenheter undanröjs eller, om detta inte är möjligt, ersätts med sådant som är mindre farligt eller skadligt,
3. gemensamma arbetarskyddsåtgärder prioriteras framför individinriktade skyddsåtgärder
4. teknikens utveckling och utvecklingen av andra tillgängliga metoder beaktas

Arbetsgivaren bör även reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Med tanke på eventuell våld samt våldssituationer som kan uppkomma är arbetsgivaren skyldig att till mån av möjlighet förebygga dessa.

Enligt arbetarskyddslagen bör nattarbetare ha möjlighet till att inta en måltid då arbetstiden förutsätter det.(Arbetarskyddslagen.)

2.4.2 Arbetsavtalslagen (26.1.2001/55)

Arbetsavtal kan ingås muntligen, skriftligen eller elektroniskt. Det gäller tills vidare ifall inte det av grundad anledning ingåtts för viss tid. Då helheten i företaget visar att behovet av arbetskraft är permanent, är det inte tillåtet att använda sig av visstidsavtal. Då arbetsavtal ingås, börjar de med en prøvotid som endast får vara i sex månader ifall inte annat bestäms i kollektivavtalet. I ett arbetsavtal måste följande punkter framgå :

1. arbetsgivarens och arbetstagarens hemort eller driftställe,
2. den tidpunkt då arbetet inleds,
3. den tidpunkt då ett arbetsavtal för viss tid upphör att gälla eller en uppskattning av tidpunkten då avtalet upphör att gälla samt grunden för att arbetsavtalet ingåtts för viss tid,
4. prøvotiden,
5. den plats där arbetet utförs eller, om arbetstagaren inte har någon huvudsaklig permanent plats där arbetet utförs, de principer enligt vilka arbetstagaren arbetar på olika arbetsställen,
6. arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgifter,
7. det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetet,
8. de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden,
9. den ordinarie arbetstiden,
10. hur semestern bestäms,
11. uppsägningstiden eller grunden för bestämmande av den,
12. i fråga om utlandsarbete som varar minst en månad hur länge arbetet varar, den valuta i vilken penninglön utbetalas, de penningersättningar och naturaförmåner som betalas utomlands samt villkoren för hemförlovning av arbetstagaren.

Enligt lagen är arbetsgivaren även skyldig till att bemöta sina anställda opartiskt samt på alla sätt främja sina relationer till arbetstagaren, se till att de klarar av arbetet även vid eventuella förändringar, samt även främja deras utveckling inom branschen. De bör informera alla

arbetstagare, även deltids och visstidsanställda då nya poster som blir lediga så att även de har möjligheten att söka dem. I lagen skrivs också att lönen bör vara till arbetstagarens förfogande senast på förfallodagen (Arbetsavtalslagen).

2.4.3 Arbetstidslagen (9.8.1996/605)

I arbetstidslagen definieras arbetstid som “den tid som används till arbete samt den tid under vilken arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen”. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar i veckan, med en utjämningsperiod på 52 veckor. Vid behov av övertidsarbete, bör arbetstagaren ge sitt samtycke till det, dock får det högst uppnå 138 timmar under 4 månader.

Då arbetstiden är längre än 6 timmar bör man ha en rast på minst 30 minuter för att kunna inta en måltid. Arbetsgivaren bör ordna arbetstiden så att det under en vecka sker en veckovila på 35 timmar. Denna har en utjämningsperiod på två veckor, medan det fortfarande måste ske en oavbruten vila på 24 timmar varje vecka (Arbetstidslagen).

2.4.4 Kollektivavtalet för turism, restaurang och fritidstjänster

Kollektivavtalet innehåller regleringar om arbetsavtal, arbetstid, lön, vilotider och pauser. I Kollektivavtalet för turism, restaurang och fritidstjänster ingår alla tänkbara arbetsplatser inom restaurangbranschen. Det lyfts specifikt fram pubar, restauranger, caféer, nattklubbar, cateringföretag, personalrestauranger samt tillverkningskök för färdigmat. (Kollektivavtal för turism, restaurang och fritidstjänster.)

Som lagstiftningen ofta nämner, att det är den som gäller ifall inte annat blivit bestämt i kollektivavtalet för den specifika branschen. Texten nedan kommer att lyfta fram de relevanta delarna av detta kollektivavtal.

I kollektivavtalet finns en mall för arbetsavtalet, den rekommenderas att användas och den innehåller alla lagstadgade punkterna som nämnts ovan i lagstiftningen. Arbetsavtalet bör tecknas som tillsvidare ifall det inte finns ett bra motiv för att teckna det för viss tid. Det står också att arbetsgivaren är skyldig att skola arbetstagaren till de rätta, mest hälsosamma sätten att utföra arbetet på.

Arbetsgivaren är även skyldig att informera arbetstagaren om innehållet av arbetshälsovården, företags policy för sjukfrånvaro, eventuella säkerhetsrisker samt arbetarskyddsorganisationen.

Prövotiden får maximalt vara fyra månader, medan ifall avtalet tecknats för mindre än åtta månader, får prövotiden högst vara hälften av hela perioden. Under prövotiden är bägge parter berättigade till att avsluta arbetsförhållandet, där det isåfall upphör vid slutet av arbetsdagen. Under rubriken om arbetstid står det att vid behov av mera arbetskraft för arbetsuppgifter som är passande för den deltidspersonal som finns, bör arbetsgivaren erbjuda dessa arbeten för dem, upp till 112,5 timmar per tre veckor. Man räknas som deltidsanställd då arbetstiden i snitt är mindre än 112,5 timmar per tre veckor.

Den dagliga arbetstiden bör vara minst fyra timmar, och högst tio timmar. Den får endast vara lägre då det finns en tydlig orsak, exempelvis tydligt ökat behov i efterfrågan av tjänsten eller ifall det är på arbetstagarens begäran. Man får endast begära arbetstagaren att arbeta tiotimmars dagar i rimliga mängder, tiotimmars dagar efter varandra är endast tillåtna av arbetstagarens begäran eller med deras medgivande. Under ett dygn får arbetstiden dock inte överskrida 16 timmar.

Vilotiden mellan två arbetspass bör vara minst åtta timmar, medan ifall man arbetat tio timmar i sträck, bör även vilotiden vara tio timmar. Under ett över fyra timmar varande arbetspass bör man möjliggöra en kaffepaus för arbetstagaren, ifall det inte är möjligt för arbetets natur, bör de ha möjligheten att njuta av någon dryck på arbetsplatsen. Då arbetstiden överskrider sex timmar, bör man i mån av möjlighet förse arbetstagaren med både kaffepausen samt en halvtimmes paus som ger möjlighet för arbetstagaren att inta en måltid i ett utrymme som är passande för det ändamålet.

I kollektivavtalet bestäms det även att heltidsanställda bör minst ha var femte helg ledig, vid specialbestämmelser kan man även se detta som söndag-måndag. Ifall man blir inkallad för att arbeta på de utsatta lediga dagarna, bör det vara accepterat av båda parter och det bör även betalas en förhöjd lön av dessa. På V dagar, vilka anses som veckovilodagar, bör en 100 procent förhöjd baslön betalas, och på X-dagar är förhöjningen 50 procent. Lönen bör vara

till arbetstagarens förfogande på förfallodagen och arbetsgivaren står för eventuella kostnader av utbetalning.

Vid sjukfall är arbetsgivaren skyldig att betala lön då arbetsförhållandet varat minst en månad, arbetstagaren är oförmögen att arbeta på grund av sjukdom eller olycka, det är inte orsakat med avsikt eller ifall arbetstagaren av någon anledning måste ligga i karantän. Arbetstagaren är skyldig till att informera arbetsgivaren omedelbart på det sättet hen reglerat och ifall det inte informeras så, betalas det inte någon lön innan informationen kommit fram på rätt sätt. Arbetstagaren är även skyldig till att sköta sin sjukdom eller skada på sättet som läkaren ordinerar och se till att man inte med sitt eget beteende förlänger tiden man är oförmögen till att arbeta(Kollektivavtal för turism, restaurang och fritidstjänster.).

2.5. Restaurangers organisationskultur

I boken *Psykologi i Organisation och Ledning* poängterar man flera gånger hur viktig omgivningen är i styrningen av vad människorna gör. Man lyfter också fram hur aktörer utvecklar ett gemensamt arbetsbeteende för att nå de gemensamma målen(Kaufmann & Kaufmann, 2016).

I samma bok skrivs det hur den kända organisations teoretikern Richard Daft beskriver organisationer som “social entitet som är målinriktad och utformad som strukturerade och koordinerade aktivitetssystem knutna till yttre omgivningar”.(Kaufmann & Kaufmann, 2016),s59)

Det finns flera olika faktorer som kännetecknar specifikt restaurangbranschen. Det är inte en så hög tröskel att börja på branschen, varken som arbetare eller företagare. Ofta krävs det inte så mycket skolning och med ett litet startkapital kan man redan få igång en restaurangverksamhet. Detta syns både i höga mängden av nyöppnade restauranger, medan också i den stora mängden som lägger av sin verksamhet varje år. Små kraven på utbildning leder också till en väldigt varierande yrkeskunskap inom branschen. I och med att restauranger baserar sig på service, behövs det mycket arbetskraft vilket är dyrt och visas i att personalkostnaderna är en stor del av restaurangers totala kostnader. För att klara sig och göra

ekonomisk vinst i denna bransch där det råder en hård konkurrens mellan stora och små företag, gäller det att ta vara på en kunnig personal och leverera en bra produkt(Ahonen, Koskinen, & Romero, 2009).

Det har även gjorts en hel del undersökningar om våld i branschen. I sitt arbete om våld i hotell, catering och turismbranschen lyfter Hoel och Einarsen fram potentiella orsaker till vad som kan ligga bakom stressen och våldet som råder på många arbetsplatser inom branschen. Här poängterar de betydelsen av långa arbetspass, ovanliga och irreguljära arbetstider, osäkerhet av inkomst, förhållanden mellan anställda och kunder, svart arbetskraft, hur globalisationen lett till kostnadsbesparingar och mycket annat(Hoel & Einarsen, 2003).

Ovanliga och irreguljära arbetstider är kännetecknande för branschen. Restauranger har ofta öppet dagligen, hela året och ofta även nattetid. Redan det är tungt för kroppen, medan arbetet också ofta innehåller konkret börda man sliter kroppen med. Beroende på var och vilken sorts restaurang man arbetar i, kan ofta även säsonger påverka efterfrågan stort. Förändringarna som sker hela tiden på grund av dessa faktorer tär på en människa såväl psykiskt som fysiskt(Ahonen et al., 2009).

Även med tanke på löner och lagstiftning har restauranger sina svårigheter. Tidigare har bransch stoltheten inte varit så stor och det påverkar fortfarande i form av att det söker sig inte lika mycket riktigt kunnig personal till branschen. Detta kan märkas då lönerna i branschen är lite under medelklassen. Lagstiftningen försöker påverka branschen på många olika områden, men tydligast i Finland syns det i form av den stränga alkohollagstiftningen (Ahonen et al., 2009).

3. METOD

Som metod till min undersökning har jag valt att använda mig av en kvantitativ undersökning vilken jag framställt som en webbenkät. Orsaken till detta ligger bakom att kvantitativa metoden ofta används då man vill testa olika hypoteser som utformats på bas av existerande litteratur och teori. I analysen av undersökningen och det kvantitativa materialet kommer man fram till hur väl hypoteserna stämmer. Kvantitativa forskningsansatser kan dessutom utnyttjas för att visa sannolikheter eller samband mellan olika variabler (Nyberg & Tidström, 2012).

Frågorna är formade utifrån teorierna och finska lagstiftningen. Att se vilken påverkan det har på det upplevda psykiska välmåendet då lagstiftningen följs och ledarskaps samt motivationsteorier anpassas, kontra då de inte anpassas till arbetet.

3.1. Urvalsmetod

Jag har valt att lägga upp enkäten på en Facebook, tillgänglig för de i min egen bekantskapskrets som arbetar inom branschen samt på en privat sida som heter "Anonyymit ravintolatyöntekijät". Översatt till svenska betyder namnet "De anonyma restaurangarbetarna". Sidan innehåller ca. 12 000 restaurangarbetare från hela Finland. Det är en sluten grupp dit man måste bli accepterad för att komma med. På sidan diskuteras händelser som hänt på arbetet, ledarskap och även ofta hur branschen påverkar arbetarna. Detta antyder till att intresset för att svara på enkäten och sprida kännedomen hur det psykologiska välmåendet inom branschen ligger till finns hos de som är med i gruppen. Med att lägga upp undersökningen på denna specifika sida kommer den att ge en inblick i den allmänna situationen, vilken inte är begränsad till bestämda geografiska områden eller organisationer. Detta har även påverkat val av frågor, i syftet att fastställa att respondenterna arbetar i restaurangbranschen just nu, även fast sidan kan innehålla före detta arbetare från branschen.

3.2. Insamlingsmetod

Insamlingen av enkäten har gjorts elektroniskt, via programmet Google Forms.

3.3. Pilotstudie

För att mäta att undersökningen undersöker det som är meningen och för att få feedback på frågornas tydlighet utfördes en pilotstudie som skickades ut till 15 av mina vänner som arbetar inom branschen. De svarade på den, kommenterade frågorna och gav generell feedback. Av pilotstudien kunde det säkerställas att den är förstådd och att den undersöker det som den är meningen att undersöka.

3.4. Analysmetod

I de fall där data är kvantitativt, har man ibland väldigt god hjälp av matematiska och/eller statistiska tekniker. Syftet är att bringa ordning bland data och ge överskådlighet samt systematik(Backman, 2008).

I arbetet visas svaren i cirklar som är delade i olika stora delar beroende på svarsprocenten per svarsalternativ. För att få en tydlig blick på vad som är skillnaderna i svaren bland dem som upplever sitt psykiska välmående som dåligt, dåligt men kunde vara sämre, mittemellan, bra men kunde vara bättre och väldigt bra har varje grupp i sig en egen cirkel som visar den gruppens spridning på svaren.

3.5. Etik

American Psychology Association (APA) har lagt vissa etiska regler till vad som gäller all vetenskaplig forskning. Principerna har två huvudsyften och en del regler som godkänts. Huvudsyftena är att det ska bidras till noggrannhet och riktighet i vetenskaplig kunskap samt rätten till intellektuell egendom ska skyddas, med andra ord att visa hänsyn till upphovsrätten. I de etiska reglerna fastslås att det måste visas hänsyn och ansvar mot de undersökta, samt att respektera deras integritet exempelvis genom att utvärdera om forskningen är etiskt försvarbar, bedöma risk för respondenter, undvika att dölja respondenterna för något, försäkra att de deltar frivilligt och de vet vad saken handlar om,

diskutera och informera respondenter om data som insamlats samt att bevara all data konfidentiellt så man kan hålla respondenterna fria från negativa följder(Nyberg, 2000).

Jag anser att mitt examensarbete och undersökning torde ha god etik. Jag har varit noggrann och visat hänsyn till upphovsrätten och citerat alla mina källor tydligt. Respondenterna har haft möjligheten att vara med i undersökningen fullständigt frivilligt, anonymt och utan risker. I början av undersökningen skrev jag vad det handlar om så de har varit medvetna. Efter undersökningen lade jag även en sammanfattning av resultatet på sidan där jag lade upp undersökningen, så de som är intresserade av resultatet har möjlighet till att se och diskutera om det. Då de fyllt i enkäten fick de också välja ifall de ville se hur det såg ut för tillfället.

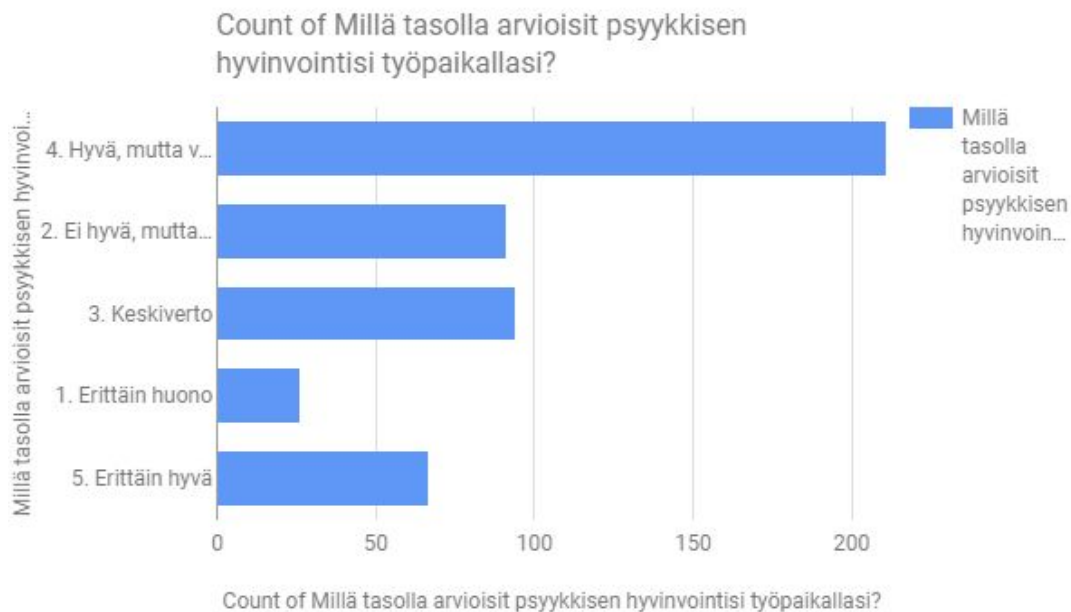
4. RESULTAT

Jag kommer härmed först att förklara hur jag har delat upp undersökningen, och därefter presentera varje fråga jag ställt med svar från alla grupper bredvid varandra. På grund av att undersökningen gjorts på finska, kommer även svarsalternativen att synas på finska. Dessa kommer jag att översätta i texten under.

På min undersökning svarade 489 restaurangarbetare från hela Finland. Av dessa var största delen, dvs 389 stycken kvinnor och resterande 100 män. Spridningen på åldern bland respondenterna var bred, 109 stycken var över 35 år gamla, 197 stycken var mellan 25-35 år, 132 stycken var i åldern 21-25 och 49 personer var mellan 18-21 år. Endast en person som svarade på enkäten var under 18 år gammal. I början av undersökningen skrev jag att jag önskar att de som svarar på enkäten arbetar inom restaurangbranschen just nu, men hade det även som en fråga i undersökningen. 8 personer av dessa 489 hade slutat arbeta inom branschen.

Jag har delat in respondenterna i fem olika grupper, dessa är följande :

1. De som upplever att deras psykiska välmående är väldigt dåligt
2. De som upplever att det inte är bra, men kunde vara sämre
3. De som upplever att den är mittemellan
4. De som upplever att den är bra, men kunde även vara bättre
5. De som upplever att den är väldigt bra

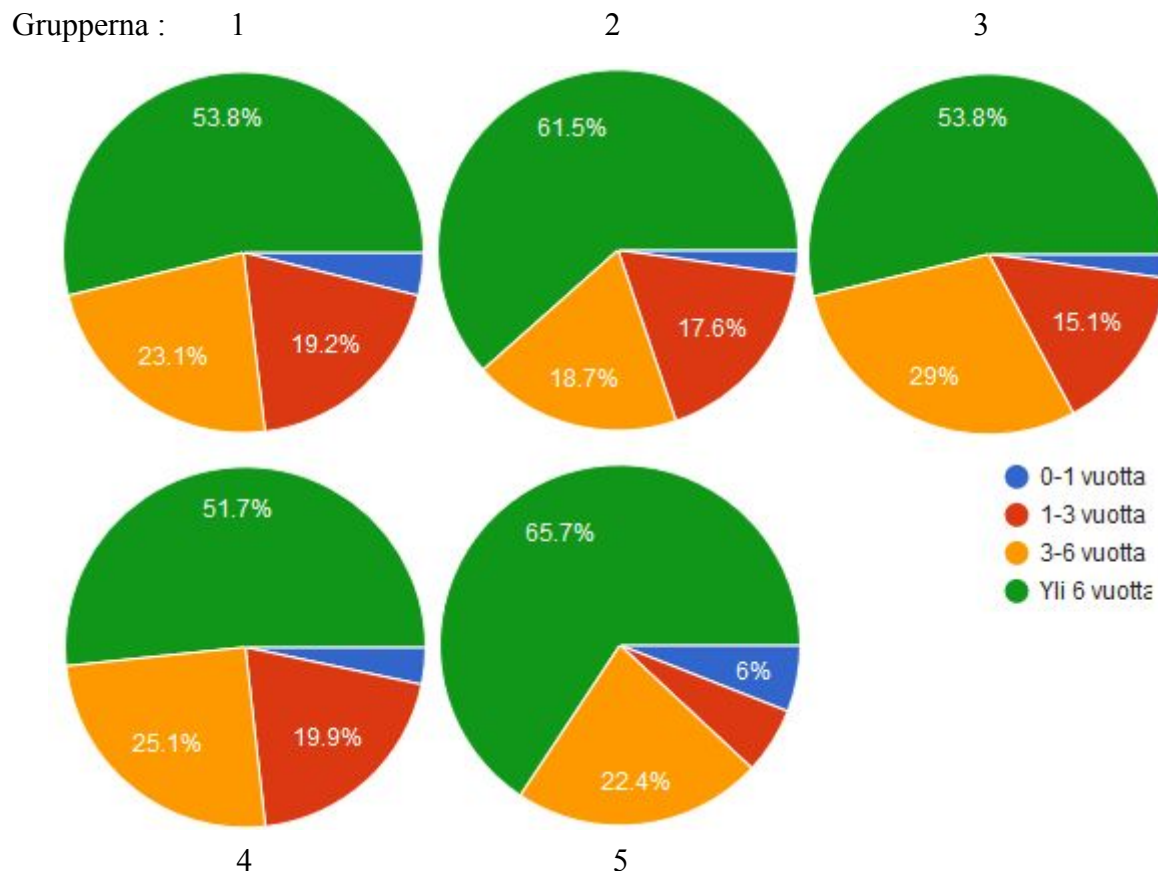


Figur 2. Graf av undersökningens basfråga; På vilken nivå anser du att ditt psykiska välmående är på din arbetsplats?.

Utifrån alla 489 respondenter svarade största delen, dvs. 210 stycken att de upplever sitt psykiska välmående som gott, men att det kunde vara även bättre. 26 personer upplevde välmåendet som väldigt dåligt och 67 personer som väldigt bra. Att välmåendet inte är bra, men att det även kunde vara sämre upplevde 91 personer, och resten, dvs. 94 personer kände att det var mittemellan. Härefter svarade varje grupp för sig på 28 frågor som tangerar med teorierna jag skrivit om, samt den finländska lagstiftningen

4.1. Frågor och svar

Första cirkeln upp till vänster motsvarar grupp 1, det vill säga de som upplever sitt psykiska välmående som väldigt dåligt. Den övre radens mittersta cirkel är svaren av grupp 2, medan i högre högra hörnet har vi svaren av grupp 3. Den nedre radens vänstra cirkel är svaren av grupp 4 och den högra grupp 5 vilka är de som upplever sitt psykiska välmående som väldigt bra. Gruppernas svars cirklar är uppställda på samma sätt på varje figur i denna del.



Figur 3. Hur länge har du varit i branschen?

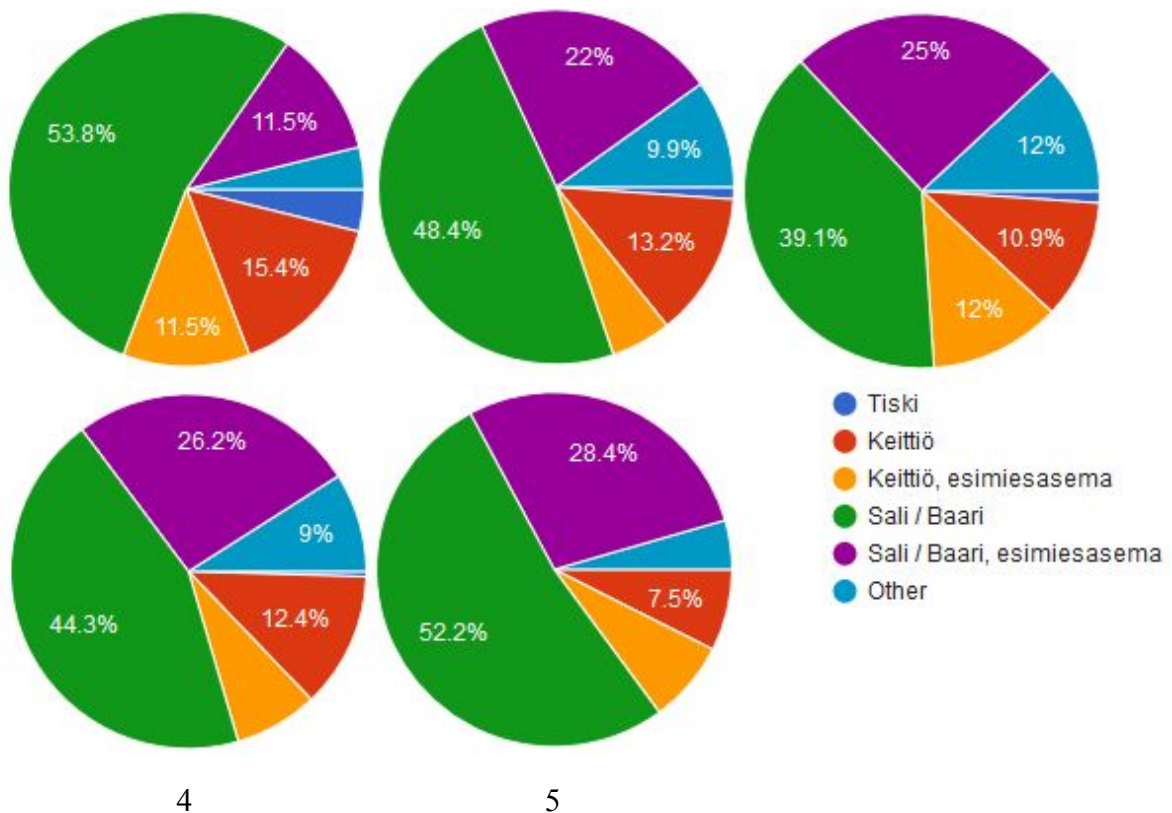
- Blå : 0-1 år
- Röd : 1-3 år
- Orange : 3-6 år
- Grön : över 6 år

I denna fråga märks det inte att det skulle finnas en skillnad i välmåendet ifall man arbetat en längre eller kortare tid i branschen. Det enda man kan se att en stor del av dem som anser att deras psykiska välmående är väldigt bra, har också arbetat en lite längre tid i branschen.

Grupperna: 1

2

3



Figur 4. Vad är ditt arbetsområde?

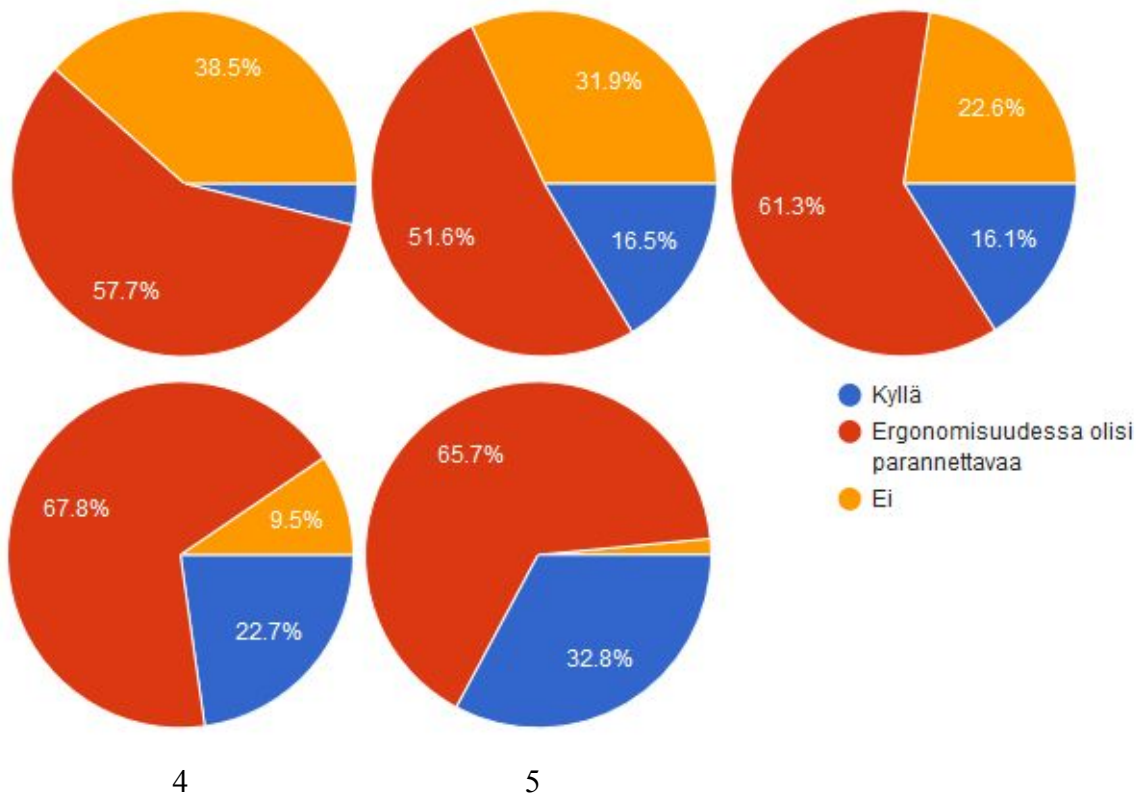
- Blå : Disk
- Röd : Kök
- Orange : Förmansposition i kök
- Grön : Salen/ Baren
- Lila : Förmansposition i salen/ baren
- Ljusblå : Annat

Den ljusblåa delen står för “annat” vilket de har fått skriva en kommentar i enkäten ifall de velat. Här har det skrivit svar som exempelvis “blandning på dessa”, “ordningsvakt” eller “försäljningsavdelningen”. Det finns inga större skillnader här heller bland arbetsområdet och välmåendet bland anställda. Det som dock kan ses av frågan är att de flesta som svarat på undersökningen jobbar i antingen salen eller baren, även i förmanspositioner. Man kan även spekulera att personer i förmanspositioner eventuellt valt att svara på enkäten på grund av att de vill utveckla branschens välmående.

Grupperna: 1

2

3



Figur 5. Upplever du att man tänkt på ergonomi vid din arbetsstation?

- Blå : Ja
- Röd : Det skulle finnas behov av förbättring i ergonomin
- Orange : Nej

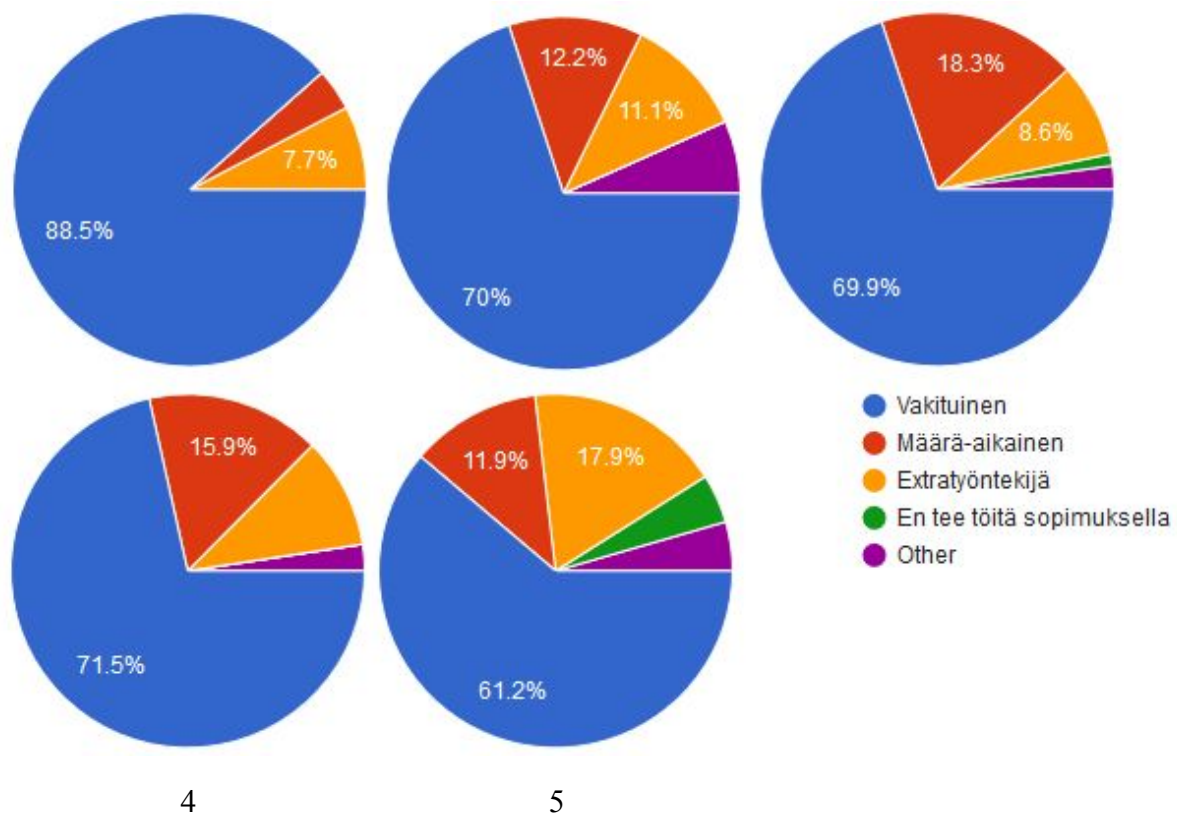
I denna fråga märker man en tydlig skillnad på mängden ja och nej svar bland de fem grupperna. Mängden som tycker att det skulle finnas behov av förbättring är ungefär densamma för varje grupp. Det intressanta syns bland som upplever att man inte tänkt på ergonomin alls är nästan minimal i den gruppen som mår bäst, och t.o.m. 38,5 % i den gruppen som mår sämst. I motsats upplever 32,8% av de som mår väldigt bra att man tänkt på ergonomin och endast en liten del upplever det i gruppen som mår sämst.

Detta kan förklaras med Herzbergs teori om hygienfaktorer som innehåller fysiska och sociala arbetsförhållanden. Enligt Hertzberg kan dessa skapa vantrivsel då de saknas, men leder inte till vidare trivsel ifall de föreligger, vilket syftar på att de grupper som anser att de mår väldigt bra, har högst antagligen även andra faktorer som gör det. Även kollektivavtalet försöker främja detta med att lyfta fram poängen med att arbetsgivaren bör skola arbetstagaren till det rätta, mest hälsosamma sättet att utföra arbetet.

Grupperna: 1

2

3



Figur 6. Hurdan är din anställningsform ?

- Blå : Fastanställd
- Röd : Anställd för viss tid
- Orange : Extra-arbetare
- Grön : Jag jobbar inte på kontrakt
- Lila : Annat

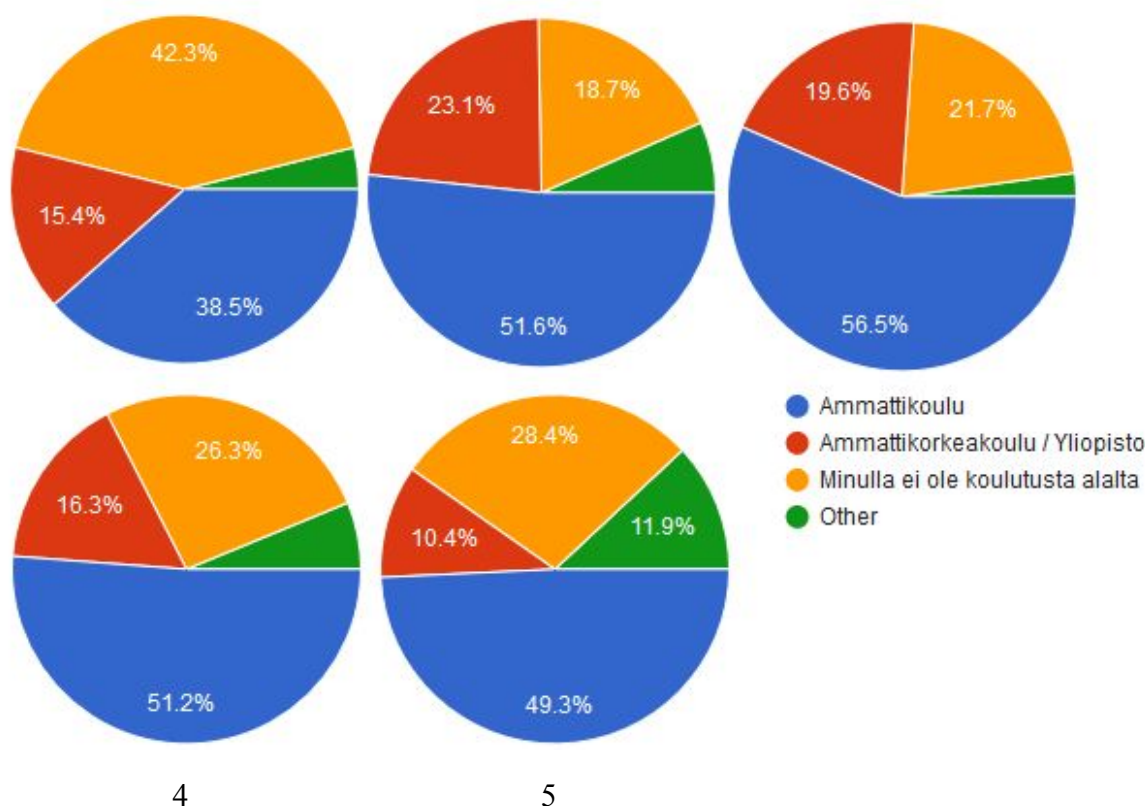
En stor del av de som svarat “annat” har skrivit att de är fastanställda, men har ingen fast timmängd som lovas dem, eller att det är osäkert. En person har även svarat att hen är delägare.

I denna fråga märks det inte heller någon extrem skillnad mellan grupperna, medan man ändå ser en liten skillnad i mängden som arbetar extra eller på visstidskontrakt. Det finns fler av dem i grupperna som mår bättre på arbetsplatsen, och det kan förklaras med att de inte spenderar lika mycket tid på stället så de kanske inte ser eventuella brister.

Grupperna: 1

2

3



Figur 7. Har du någon branschrelaterad utbildning, ifall så, vilken är den högsta grad på den du har?

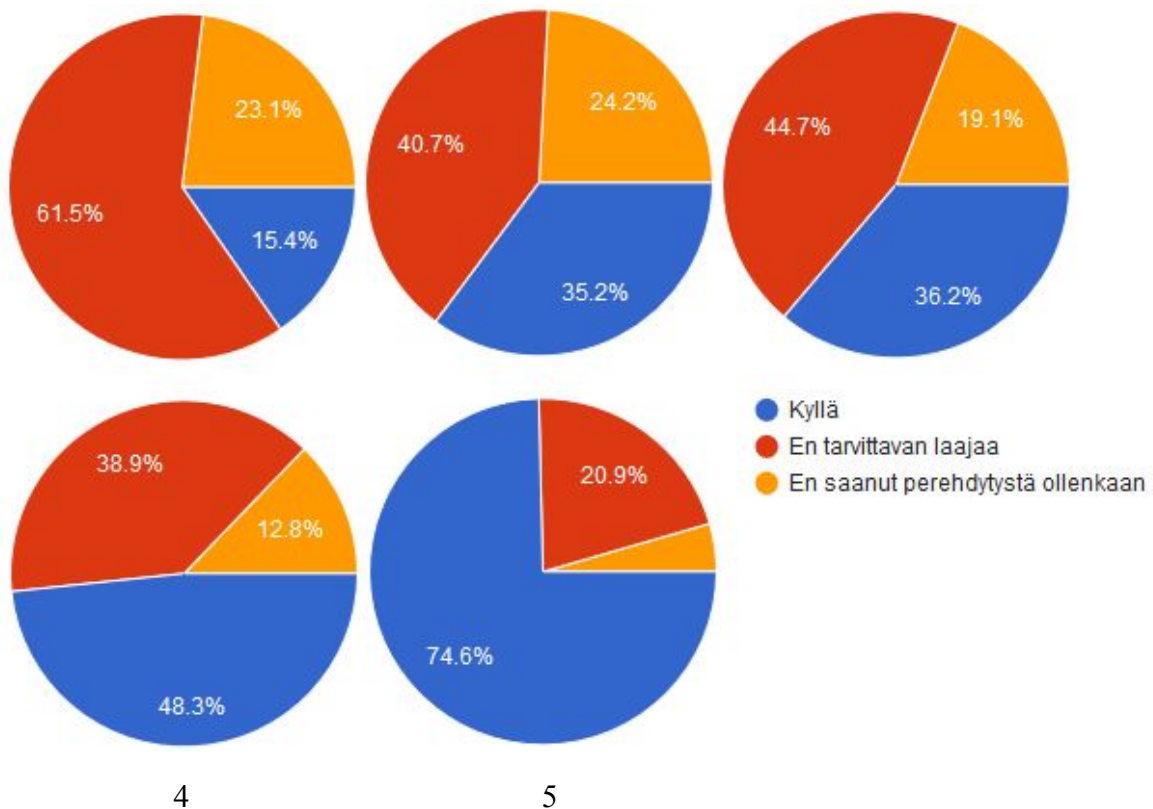
- Blå : Yrkesskola
- Röd : Yrkeshögskola / Universitet
- Orange : Jag har ingen branschrelaterad skolning
- Grön : Annat

I frågan om utbildning fick de svarsalternativen yrkesskola, vilket i Finland motsvarar yrkesgymnasium. De som svarat "annat" har en stor del någon sort av fortbildning eller vuxenutbildning som de anser som sin högsta grad av utbildning relaterad till branschen. Den tydligaste skillnaden i denna fråga bland grupperna syns i mängden som svarat att de inte har någon utbildning överhuvudtaget. 42,3% av de som upplever sitt psykiska välmående som dåligt har ingen branschrelaterad utbildning. Att det fortfarande finns en så stor del som 28,4% av de som mår väldigt bra som inte har en utbildning, kan syfta på att de har en ledare som kan sin sak. Enligt Adair bör man vara motiverad och välja personer som är motiverade själv, detta kan ge goda resultat i trivseln och effektiviteten.

Grupperna: 1

2

3



Figur 8. Då du började på din arbetsplats, fick du en tillräckligt bred inskolning i arbetet?

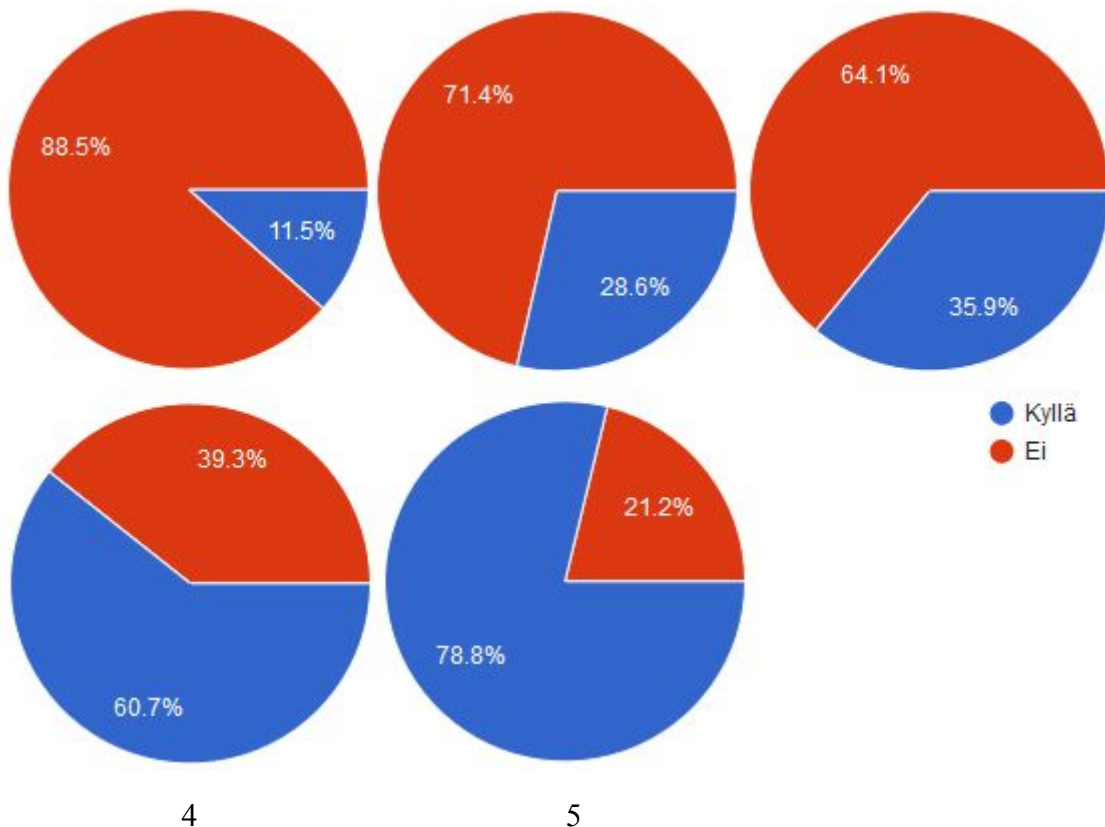
- Blå : Ja
- Röd : Inte en tillräckligt bred
- Orange : Jag fick ingen inskolning överhuvudtaget

Man ser att inskolningen har en stor skillnad bland grupperna. Mängden respondenter som svarat att de fått en tillräckligt bred inskolning till arbetet är i linje med hur bra man mår på arbetsplatsen. De som anser att de mår bäst har största delen fått en tillräcklig inskolning. Den mängd som svarat att de inte fått en inskolning överhuvudtaget är mindre bland grupperna som mår bättre. Detta kan förknippas med maslows behovstrappa då anställda får en säkerhet och trygghet då de vet vad och hur något skall göras.

Grupperna: 1

2

3



Figur 9. Ordnas det skolningar på din arbetsplats eller uppmuntrar man dig på andra sätt att utvecklas inom branschen?

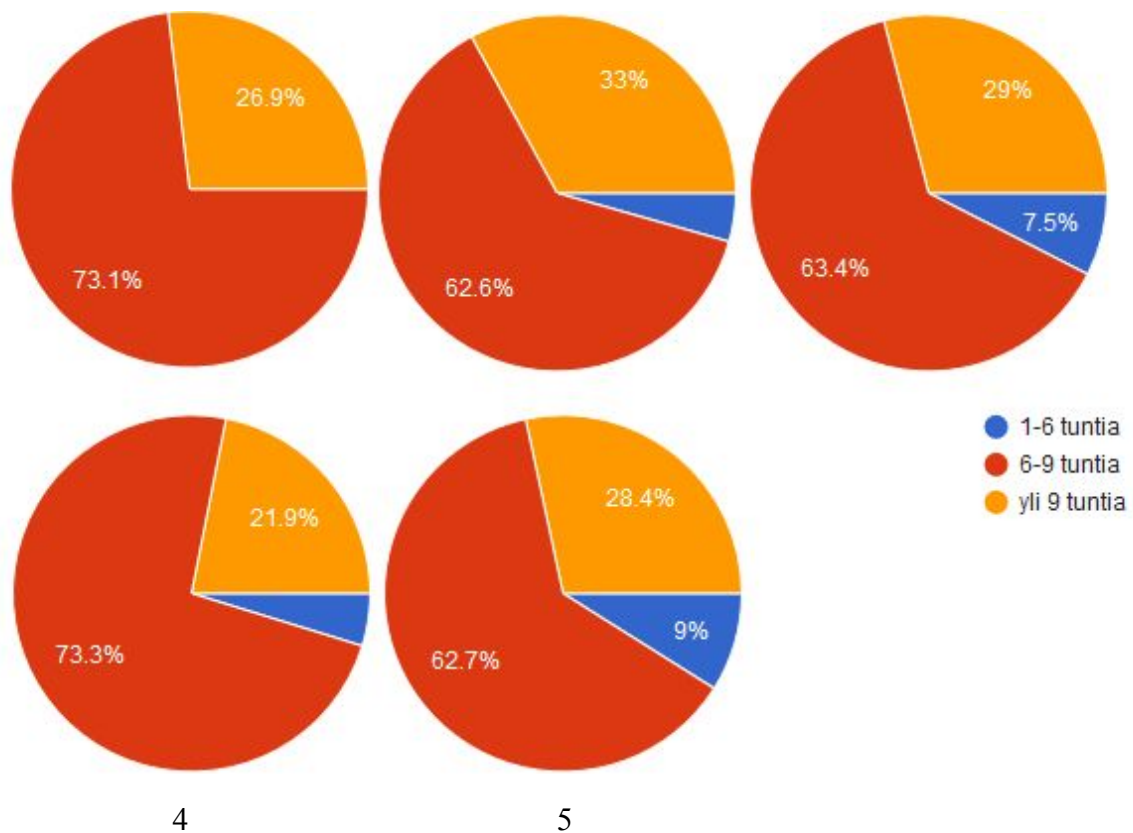
- Blå : Ja
- Röd : Nej

Vidareskolning och uppmuntrande till utveckling bland anställda verkar också som en sak det finns tydliga skillnader i bland grupperna. 88,5% av de som mår dåligt har svarat att det varken ordnas några möjligheter till skolningar eller att det uppmuntras till utveckling. Nästan lika stor del, 78,5% av de som mår väldigt bra på sin arbetsplats blir uppmuntrade eller det ordnas skolningar för dem. Detta är även en faktor som framkommer i Maslows behovstrappa, att se möjligheterna till individuell växt och utveckling kommer högt upp i trappan. Det nära till ifall man vill få människor att vara de bästa versionerna av sig själva.

Grupperna: 1

2

3



Figur 10. Hur långa är dina arbetsdagar?

- Blå : 1-6 timmar
- Röd : 6-9 timmar
- Orange : över 9 timmar

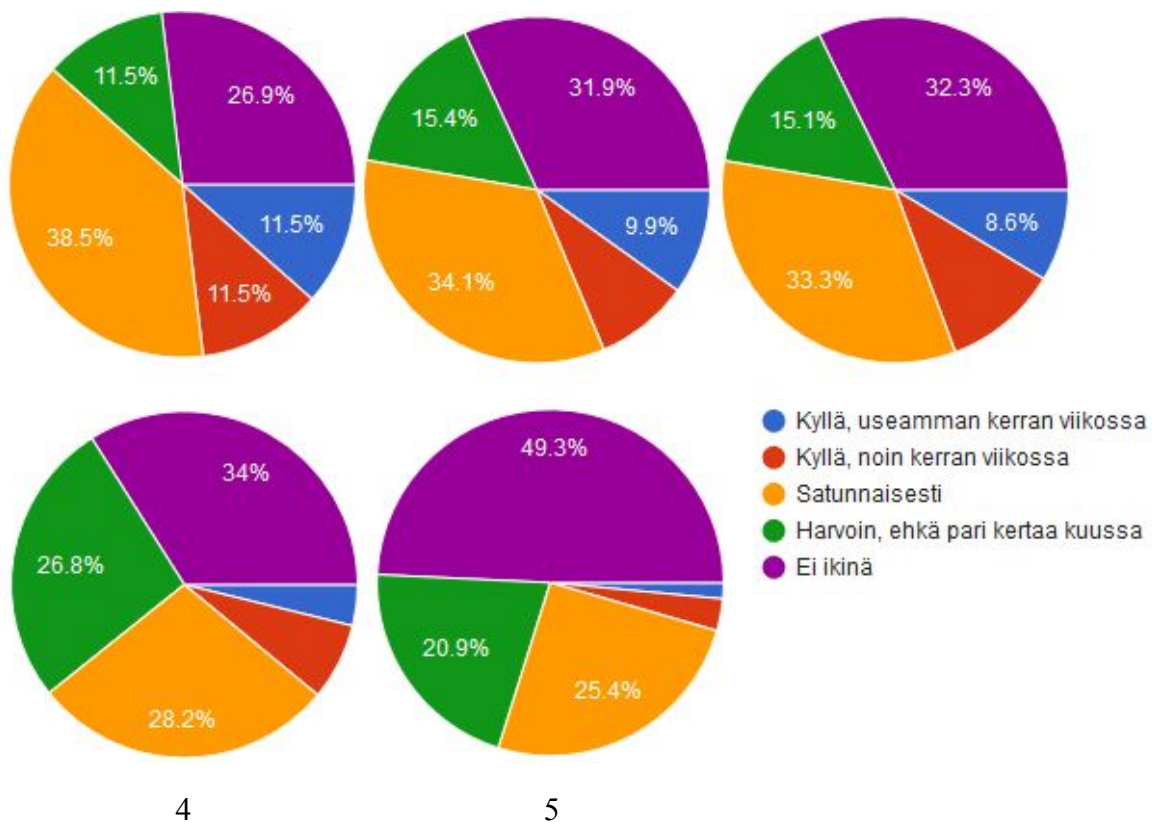
Många som svarade på enkäten kommenterade att de svarat sex till nio timmar på grund av att det är ett medeltal, medan ofta måste de även göra över nio timmars dagar.

I denna fråga märks ingen relevant skillnad bland grupperna, endast att de som mår sämst åtminstone har över 6 timmars arbetsdagar. Här är det beroende på hur respondenterna har tolkat frågan, tack vare att det kan vara väldigt varierande inom branschen. Största delen av de som svarat att deras arbetspass är ett till sex timmar, tillhör även grupp 5 som anser att de mår väldigt bra på sin arbetsplats.

Grupperna: 1

2

3



Figur 11. Händer det ofta att det är under 8 timmar tills ditt nästa arbetspass börjar?

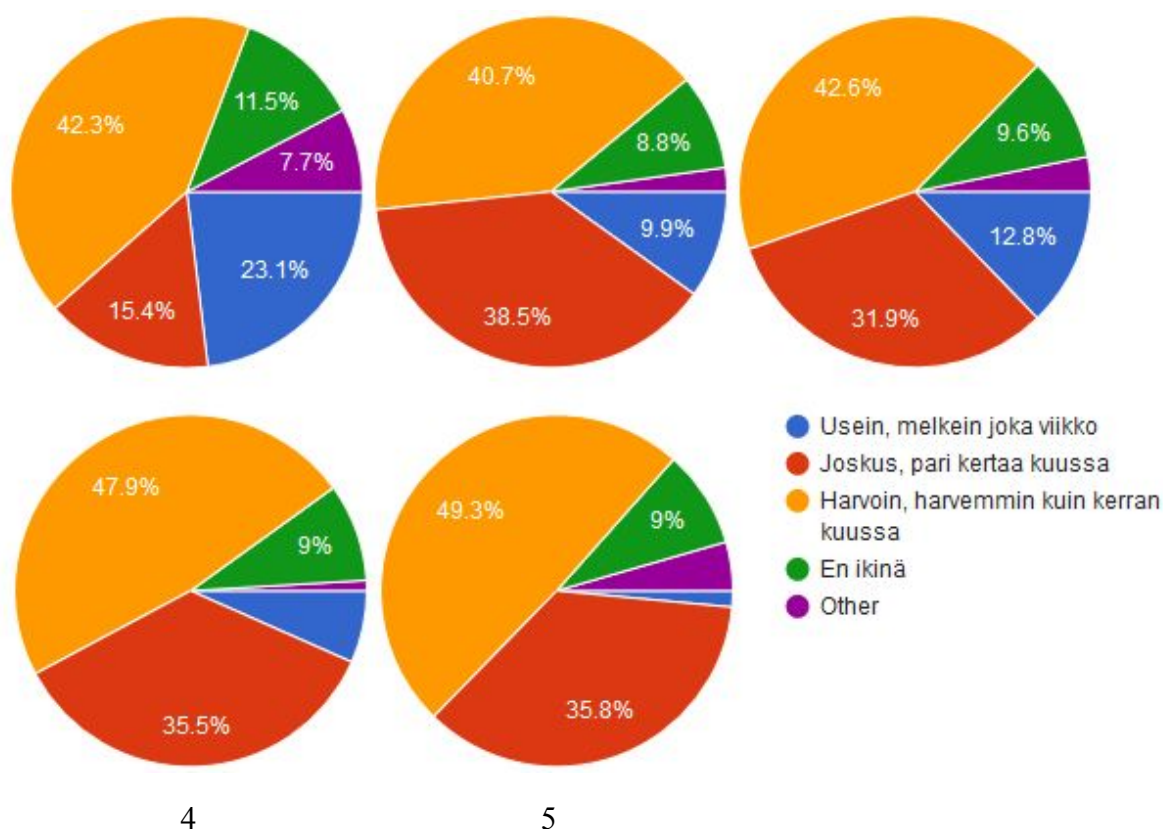
- Blå : Ja, flera gånger i veckan.
- Röd : Ja, cirka en gång i veckan
- Orange : Då och då
- Grön : Sällan, kanske några gånger i månaden
- Lila : Aldrig

I denna fråga är den intressanta skillnaden att desto bättre man mår, desto fler har svarat att de aldrig har under åtta timmar tills deras nästa arbetspass. I grupperna som mår bättre är mängden svar på ja mycket mindre i jämförelse med de grupper som mår sämre. Mängden som svarat att det händer flera gånger i veckan ökar tydligt mot grupperna som anser att de mår sämre på sin arbetsplats. Här kan Maslows och Herzbergs teorier konstateras stämma, då de poängterar behovet av sömn. Men återigen, har grupperna som mår bättre högst troligt även något annat som gör att de mår bra på grund av att hygienfaktorer inte leder till vidare trivsel då de existerar.

Grupperna: 1

2

3



Figur 12. Måste du ofta jobba under dina lediga dagar?

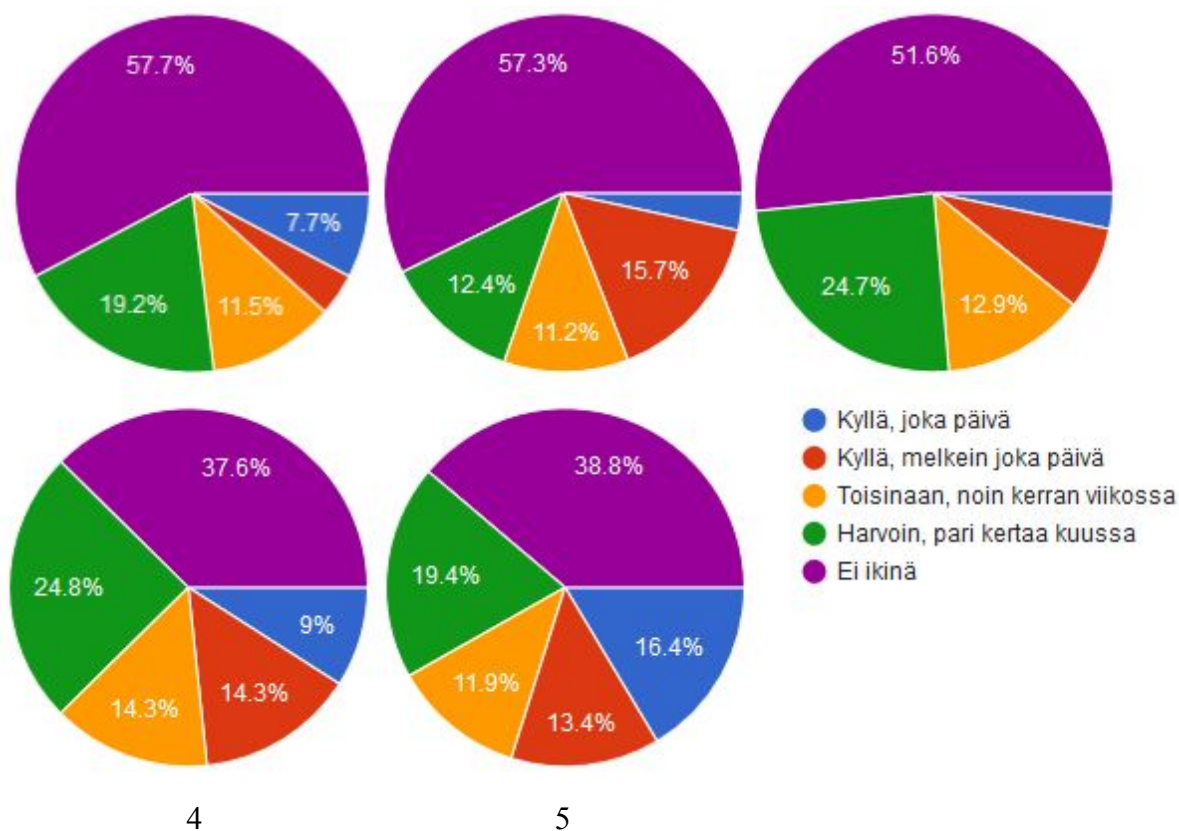
- Blå : Ja, nästan varje vecka
- Röd : Ibland, några gånger i månaden
- Orange : Sällan, mindre än en gång i månaden
- Grön : Aldrig
- Lila : Annat

De som svarat annat på denna fråga, har exempelvis skrivit kommentarer som “jag arbetar för ett extra-arbetsföretag och vi har inte samma rättigheter och mängder lediga dagar” och “cateringföretag och beroende på uppdraget kan dagarna vara väldigt långa och man måste upp igen tidigt nästa dag”. I denna fråga syns största skillnaden i de som svarat att de ofta hamnar jobba på de dagar som är utsatta som lediga för dem. Grupperna som mår mindre bra har en större del respondenter som hamnar jobba på sina lediga dagar. Lagstiftningen och kollektivavtalet försöker förminska detta med vilotider samt att det måste betalas en extra ersättning ifall detta sker. I denna undersökning framkommer inte ifall denna ersättning betalas på grund av att jag inte såg det som relevant information för undersökningens syfte.

Grupperna: 1

2

3



Figur 13. Har du möjlighet till en 15 minuters kaffepaus och 30 minuters matpaus under dina arbetsdagar?

- Blå : Ja, varje dag
- Röd : Ja, nästan varje dag
- Orange : Ibland, ca. 1 gång i veckan
- Grön : Sällan, några gånger i månaden
- Lila : Aldrig

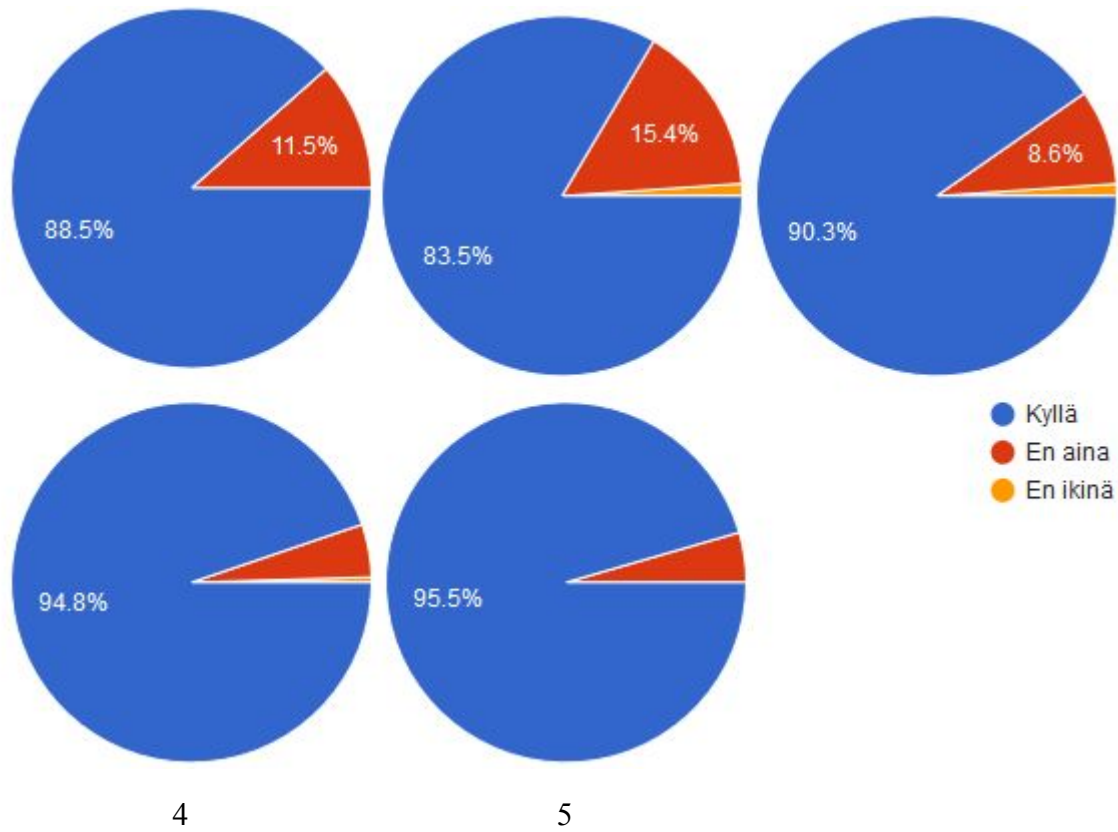
I undersökningen skrev jag under denna fråga att de endast skulle svara på den ifall de arbetar över sex timmars arbetspass. Flera av svaren är relativt lika bland grupperna i denna fråga. Skillnaderna märks i mängden som svarat att de får pauserna varje dag eller nästan varje dag. Av grupperna som mår bra har en större del svarat att de har möjlighet till dessa pauser och de som mår sämre har endast en liten del svarat det. De som svarat att de aldrig har möjlighet till pauser är också mycket större bland grupperna som mår sämre. Kollektivavtalet och lagstiftningen försöker även reglera detta, men har ingen bestämd lag för det i.o.m. att branschen är oförutsägbar och det skrivs i kollektivavtalet "i mån av möjlighet", så det finns inget måste för dessa pauser.

Grupperna:

1

2

3



Figur 14. Får du din lön alltid i tid?

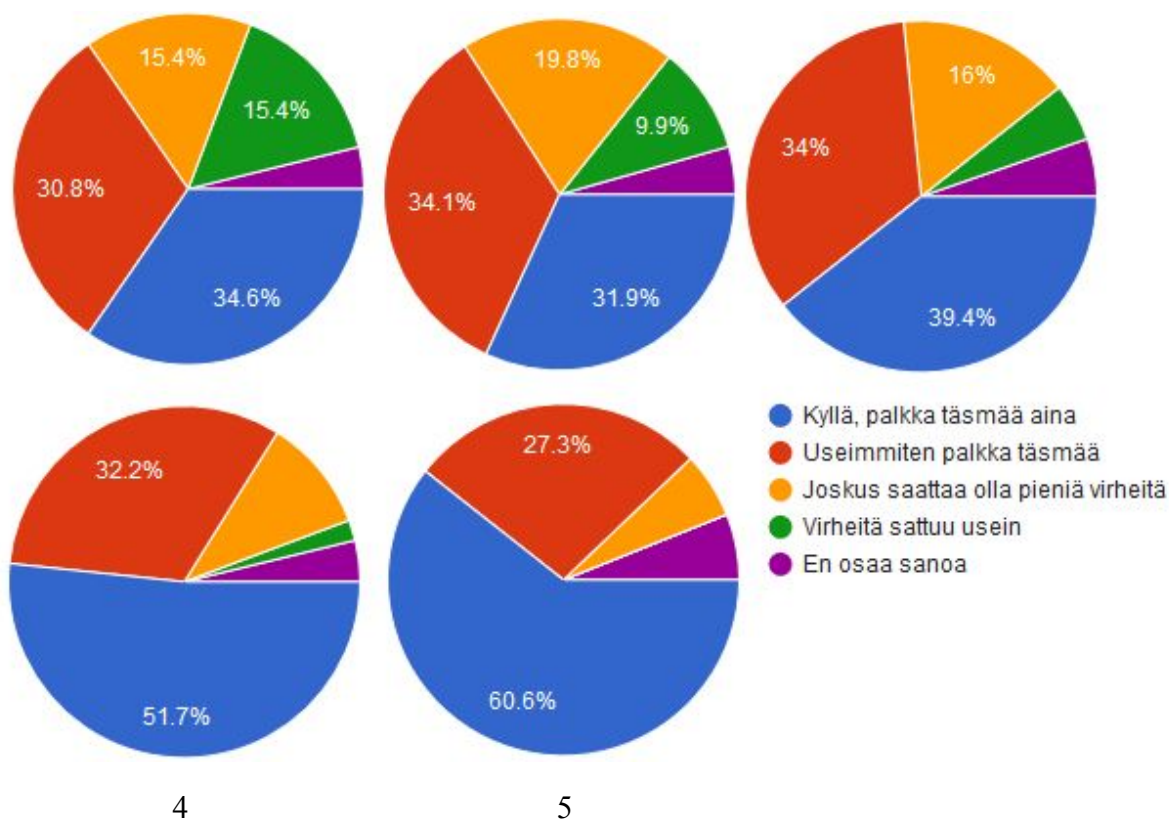
- Blå : Ja
- Röd : Inte alltid
- Orange : Aldrig

Det glädjer mig att se att de flesta av respondenterna får sin lön i tid. Fortfarande är det en del som inte alltid gör det, och av dem tillhör en större del i de grupper som mår psykiskt sämre på sin arbetsplats. Detta tangerar också med Maslows behovspyramid och trygghet, Herzbergs hygienfaktorer och även med lagstiftningen. Människor behöver en trygghet av att veta att de får sin lön då det är utsatt att den ska fås, och detta står även i lagstiftningen att lönen bör vara till arbetstagarens förfogande på förfallodagen.

Grupperna: 1

2

3



Figur 15. Räknar man din lön rätt ?

- Blå : Ja, lönen stämmer alltid
- Röd : Oftast stämmer lönen
- Orange : Ibland kan det ske små misstag
- Grön : Misstag sker ofta
- Lila : Jag kan inte säga

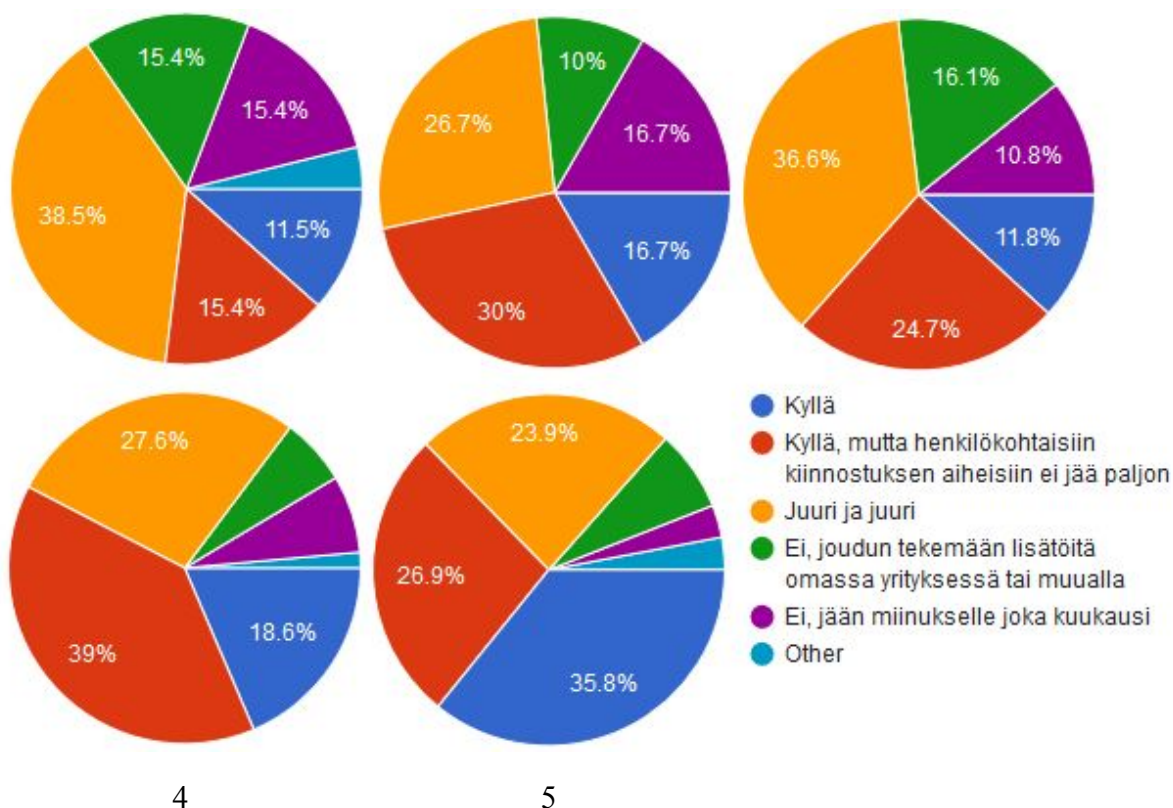
I denna fråga märks den tydliga skillnaden i hur många som svarat att lönen stämmer alltid och hur många som svarat att misstag sker ofta. Av de som anser att de mår väldigt bra har inte en enda svara att det sker misstag ofta och de har även en betydligt större del som svarat att lönen stämmer alltid. Det är även intressant att se att det finns en del i alla grupper som inte kan säga, som sannolikt syftar på att de inte vet hur lönen skall beräknas.

Denna fråga tangerar också till teorierna av Maslow och Hertzberg om hur viktigt tryggheten är för oss människor, samt även till lagstiftningen som reglerar hur lönen skall beräknas och vilka ersättningar man är berättigad till. Man kan se att det har en betydelse för välmåendet att man inte behöver oroa sig över en självklar sak som lönen och ifall den är rätt eller fel.

Grupperna: 1

2

3



Figur 16. Anser du att din lön är tillräcklig för att fylla dina basbehov?

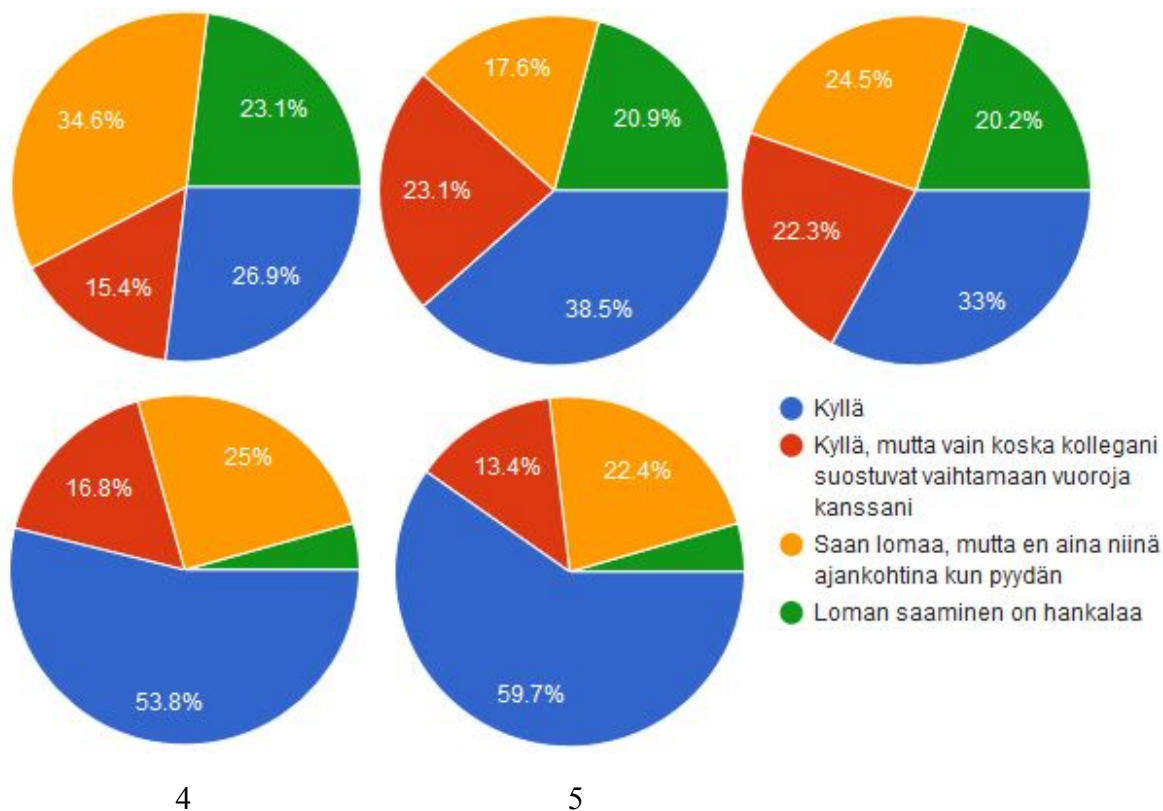
- Blå : Ja
- Röd : Ja, men det blir inte mycket kvar till egna intressen
- Orange : Nätt och jämnt
- Grön : Nej, jag måste arbeta extra i eget företag eller annanstans
- Lila : Nej, jag blir på minus varje månad
- Ljusblå : Annat

Som svar på annat har respondenterna skrivit exempelvis att deras huvudsyssla är studerande. I denna fråga syns den tydliga skillnaden i personer som upplever att de blir på minus varje månad samt de som upplever att deras lön räcker till till basbehoven varje månad. Det finns flera som upplever att de inte får tillräckligt med lön eller att de måste arbeta extra i de grupper som mår sämre, samt i de grupper som det mår bättre finns en större del som tycker att lönen är tillräcklig. Enligt Maslow och Herzberg måste människor kunna fylla sina basbehov och skapa trygghet där via, och enligt Adair måste belöningar vara rättvisa och här ser man även att det stämmer.

Grupperna: 1

2

3



Figur 17. Får du lätt ledigt vid behov?

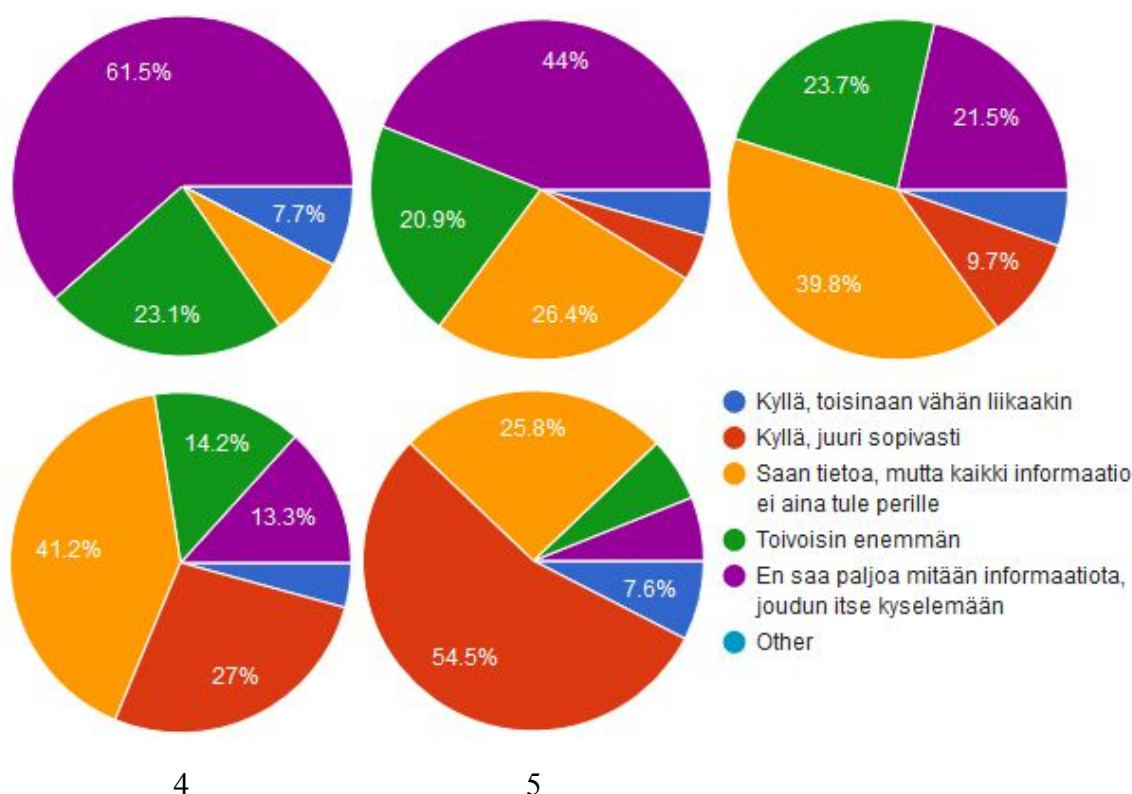
- Blå : Ja
- Röd : Ja, men endast på grund av att mina kollegor är villiga att byta med mig
- Orange : Jag får ledigt, men inte alltid vid de tidpunkterna jag önskar
- Grön : Det är svårt att få ledigt

Att få ledigt och inte uppleva att det är svårt tycks också tydligt ha en inverkan på välmåendet. Största delen av respondenterna som svarat att det är svårt att få ledigt, tillhör grupperna som upplever att de har sämre psykiskt välmående. De som har bättre välmående, har även en majoritet som svarat att det är lätt att få ledigt vid behov och en betydligt mindre del som svarat att det är svårt att få ledigt. Detta kan även tangeras med uppskattning och att man bryr sig om individer, ifall de har en orsak till att begära ledigt, är det respektfullt att försöka möjliggöra det för dem. Det är en av faktorerna som även tas upp i Maslows, Herzbergs och Adairs teorier. Adair poängterar hur stor betydelse personer har i motivationen av arbetarna och det kan även tangeras med deras välmående.

Grupperna: 1

2

3



Figur 18. Upplever du att du får tillräckligt med information av din förman om förnyelser, regler och andra händelser på din arbetsplats?

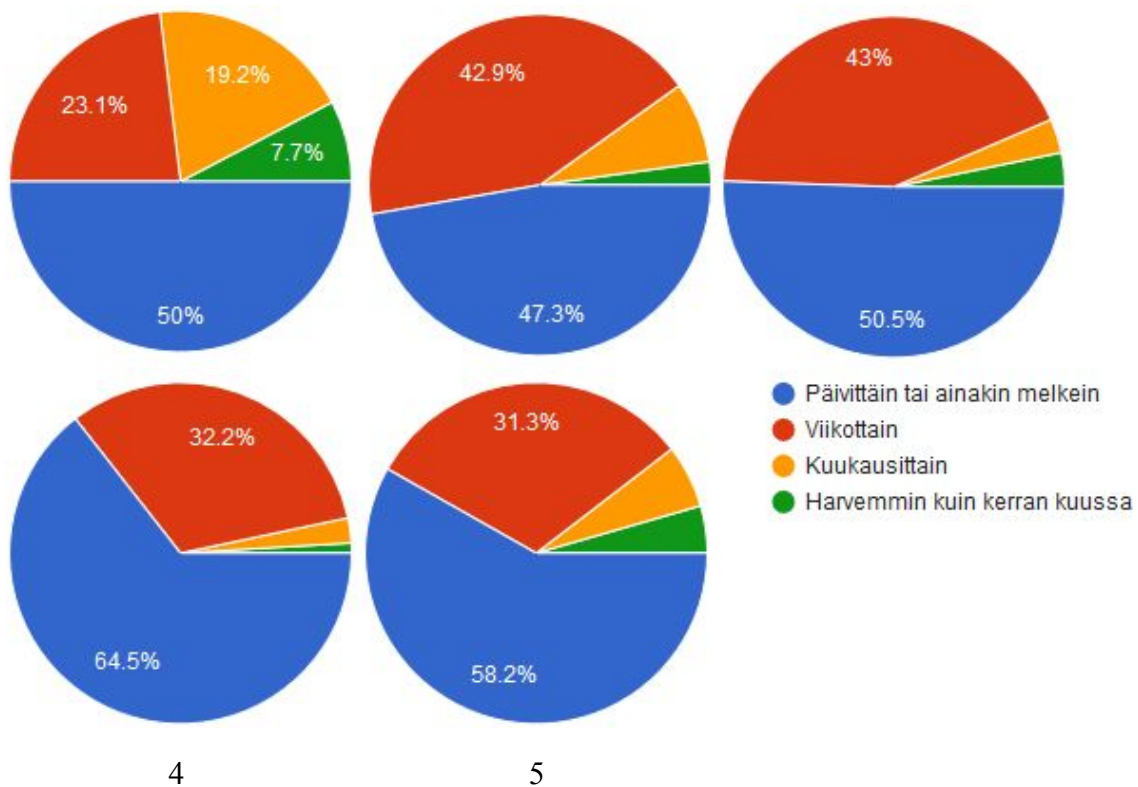
- Blå : Ja, ibland nästan för mycket
- Röd : Ja, passligt
- Orange : Jag får information, men all information når inte alltid fram
- Grön : Jag skulle önska mera
- Lila : Jag får nästan ingen information, jag måste fråga själv
- Ljusblå : Annat

På denna fråga hade ingen respondent svarat "annat". I ovanstående fråga märks väldigt tydliga skillnader bland grupperna. Inte en enda respondent av grupp 1 upplever att de får passligt med information, medan i grupp 5 är det t.o.m. 54,5% som gör det. De som hör grupperna 2,3 och fyra har en stor del som svarat att de får information men att all information inte alltid når fram. Att man upplever att man inte får nästan någon information alls och måste fråga själva är mycket förekommande i grupperna 1,2 och även lite i grupp 3. Att respondenterna upplever att de måste fråga själva och inte får tillräckligt med information av sina förmän har tydligt en inverkan på det psykiska välmåendet.

Grupperna: 1

2

3



Figur 19. Hur ofta ser du din närmaste förman?

- Blå : Dagligen eller nästan dagligen
- Röd : Varje vecka
- Orange : Varje månad
- Grön : Mer sällan en en gång i månaden

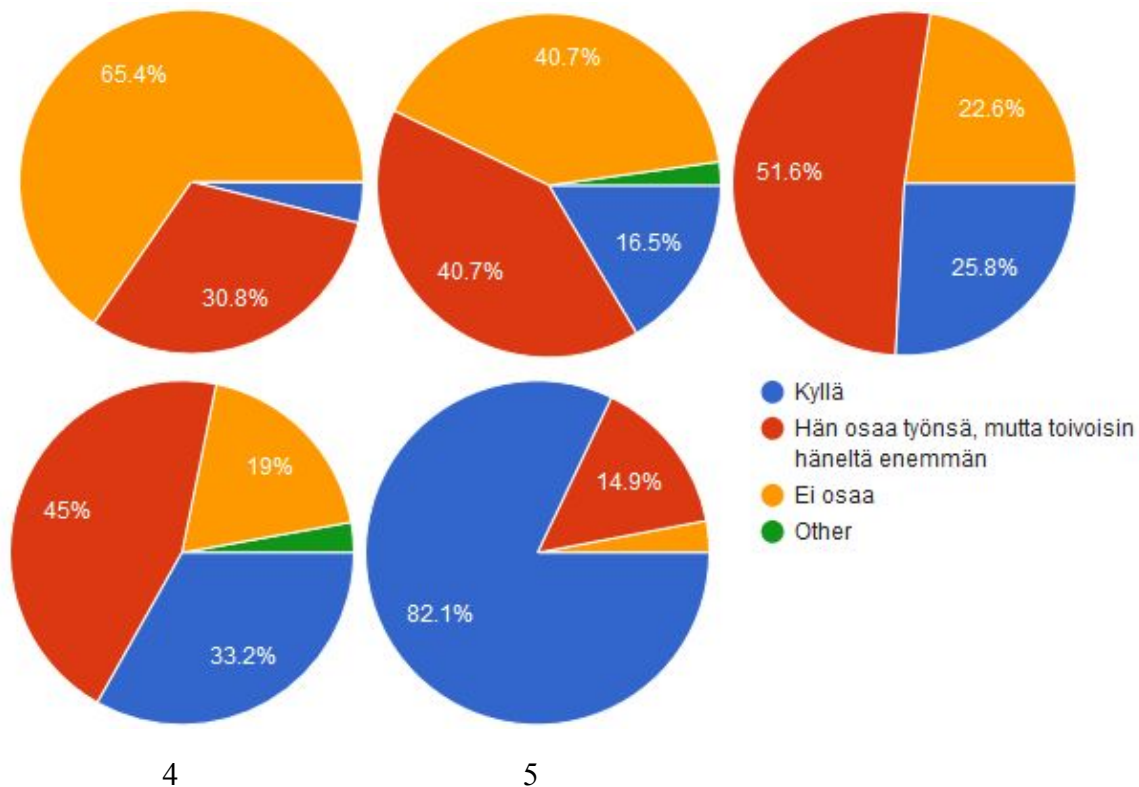
Största skillnaden i denna fråga syns i grupp 1 jämfört med de andra grupperna. Att se sin närmaste chef endast varje månad eller mer sällan är inte nära heller lika vanligt förekommande i de andra grupperna. I grupp 4 och 5 ser över 55 procent respondenterna sin närmsta chef dagligen eller nästan dagligen.

Adair lyfter fram vikten av att själv som ledare vara motiverad för att kunna motivera sin personal. För att få dem att se det är det självklart att ledaren måste finnas på plats för att kunna smitta av sig denna entusiasm, och med frågan i undersökningen syns det även hur viktigt är för det psykiska välmåendet bland de anställda.

Grupperna: 1

2

3



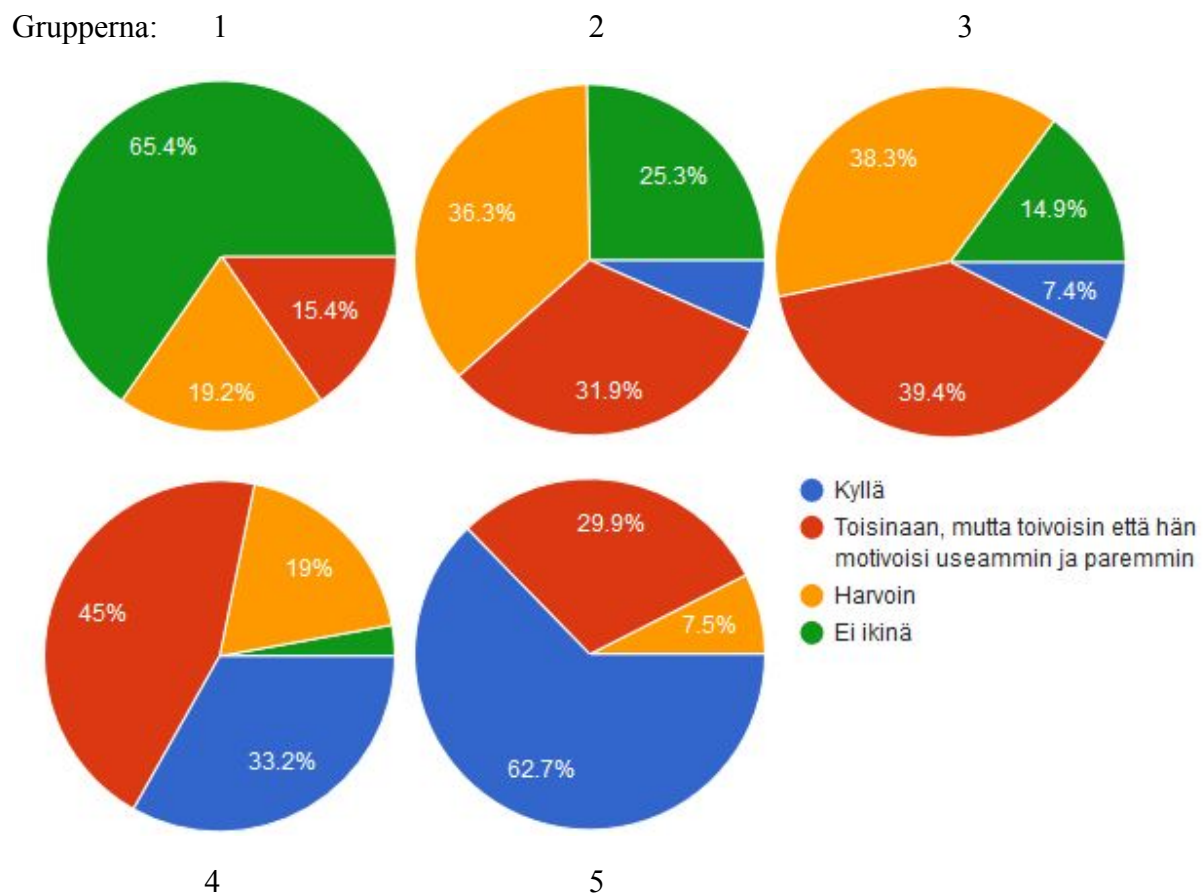
Figur 20. Upplever du att din förman är kompetent på sitt arbete?

- Blå : Ja
- Röd : Hen kan sitt jobb men jag skulle önska mig mer av hen
- Orange : Nej, hen kan inte
- Grön : Annat

En del av dem som svarat annat har valt att inte kommentera det desto mera, medan en exempelvis har skrivit att “den andra kan och den andra kan inte”.

Att ha tillit och uppleva att ens chef kan sitt arbete har klart en betydelse i välmåendet bland respondenterna. Av de som tillhör grupp 1 och 2 tycker en stor del att deras chef inte kan sitt jobb alls eller att de skulle önska sig mer av hen. I motsats upplever den största delen av grupp 5 att deras förmän kan sitt jobb vördnadsfullt.

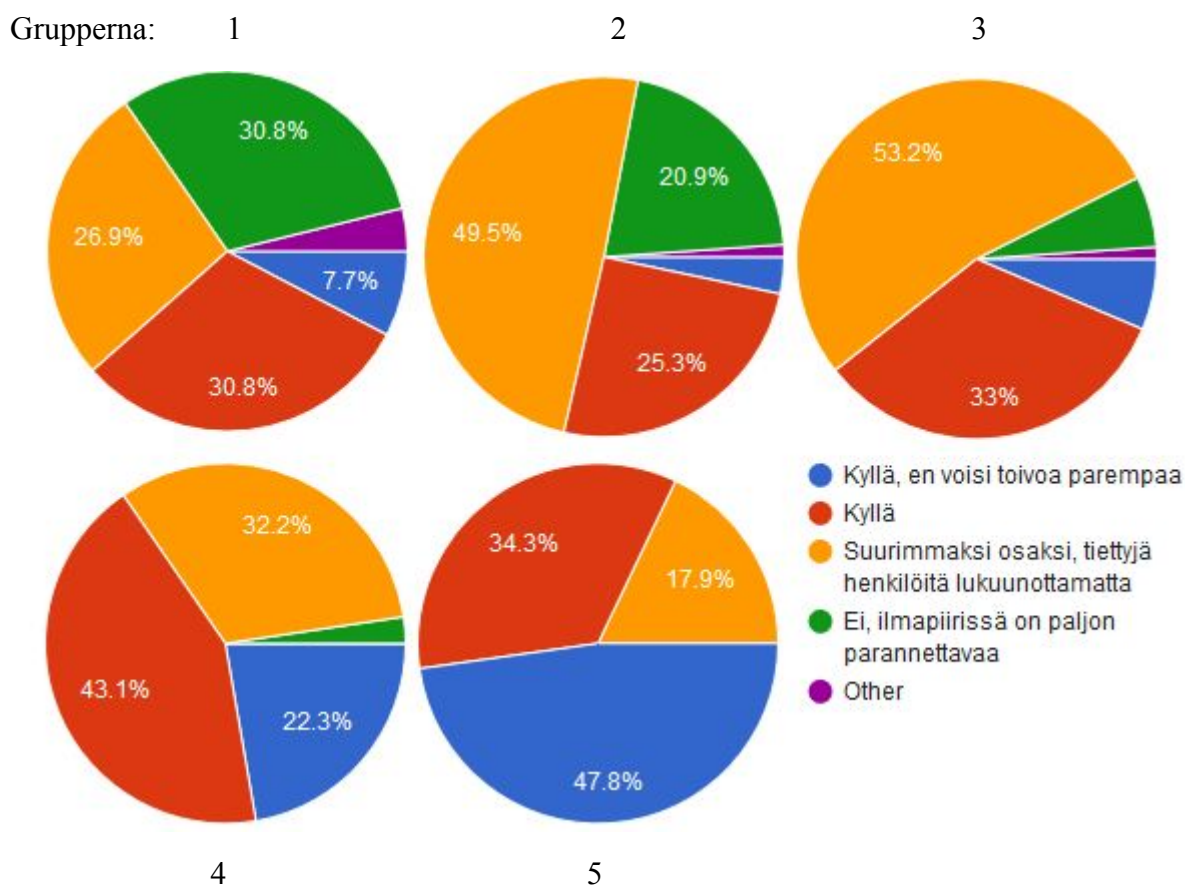
Detta kan man också tänga med Adairs 50/50 regel, att en stor del av motivationen skapas av omgivningen och personer. Då deras anställda upplever att förmännen vet vad de gör och framför allt vet hur man agerar som förman, kan det i sin tur påverka väldigt positivt på välmåendet.



Figur 21. Motiverar er förman de anställda?

- Blå : Ja
- Röd : Ibland men jag önskade att hen motiverade oftare och bättre
- Orange : Sällan
- Grön : Aldrig

En väldigt klar skillnad skapas mellan grupperna i frågan om ifall förmännen motiverar de anställda. Inte en endaste en av grupp 1 upplever att de blir motiverade av sina förmän, och i motsats upplever inte en endaste person av grupp 5 att de aldrig skulle bli motiverade av sin förman. I grupp 2,3 och 4 är det stora delar som skulle önska att de skulle motiveras mer ofta och bättre. Motivation är en central faktor i teorierna jag lyft fram i arbetet, och det visar också starka förknippningen med det psykiska välmåendet. Det syns i denna fråga att för att en person ska må psykiskt bra, krävs det även att hen är motiverad.



Figur 22. Är det bra stämning på sinsemellan de anställda på din arbetsplats?

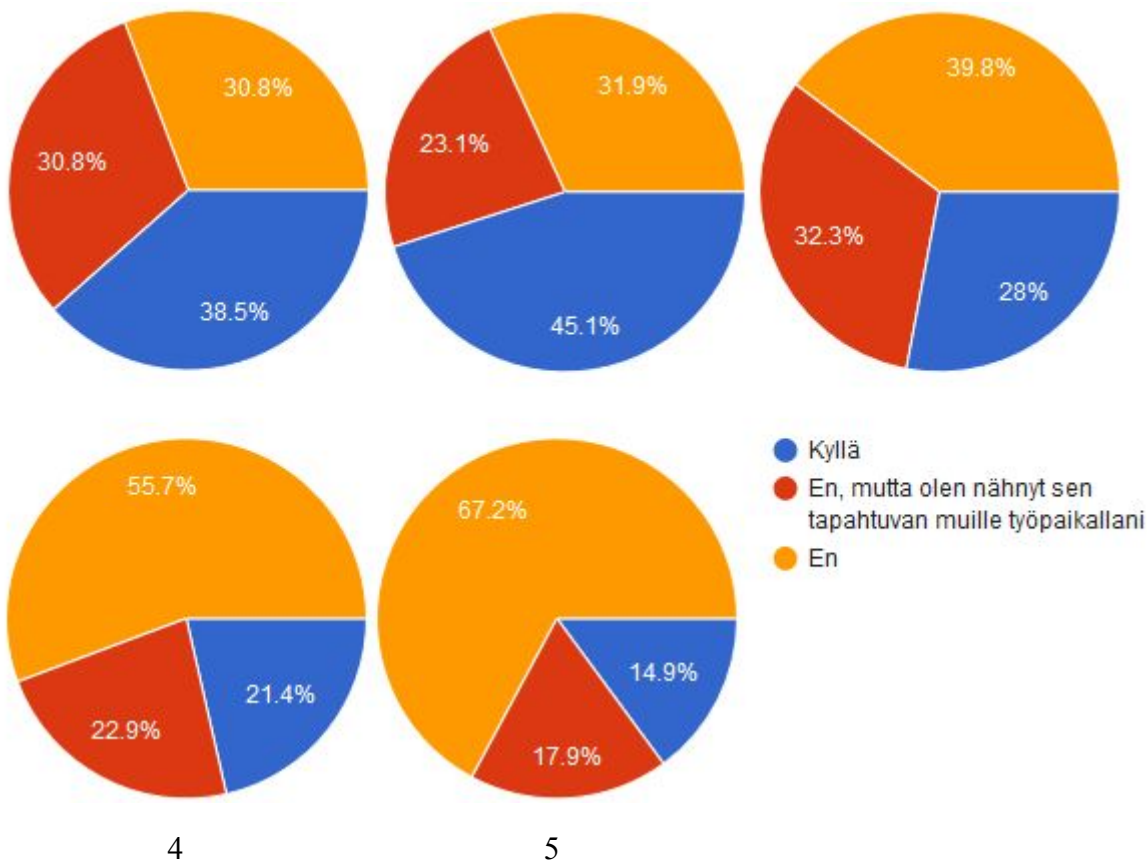
- Blå : Ja, jag kunde inte önska bättre
- Röd : Ja
- Orange : För det mesta, bortsett från vissa individer
- Grön : Nej, det finns mycket att förbättra i stämningen
- Lila : Annat

En respondent som svarat "annat" har kommenterat det på följande sätt : "På vår arbetsplats är sk. Onödigt snack förbjudet, kollegorna får endast diskutera med varandra om arbetsrelaterade saker". En annan har skrivit kommentaren "ja men ägarnas oerfarenhet och brist på kunskap i lagstifning och löner stressar, men gänget är underbart och med deras stöd orkar man". Som Adair säger, har personer en stor inverkan. Maslow och Herzberg poängterar också omgivningens och gemenskapens betydelse. Man vill känna sig som en del av något större. I denna fråga kommer skillnaderna fram i grupp 1 och 2 jämfört med grupp 4 och 5 bland de som inte skulle önska sig bättre och de som upplever att det skulle finnas mycket att förbättra. Det är en stor mängd av grupp 5 som inte skulle kunna önska sig bättre och ingen som upplever att det skulle finnas mycket att förbättra.

Grupperna: 1

2

3



Figur 23. Har du någonsin upplevt mobbning eller trakasserier på din arbetsplats?

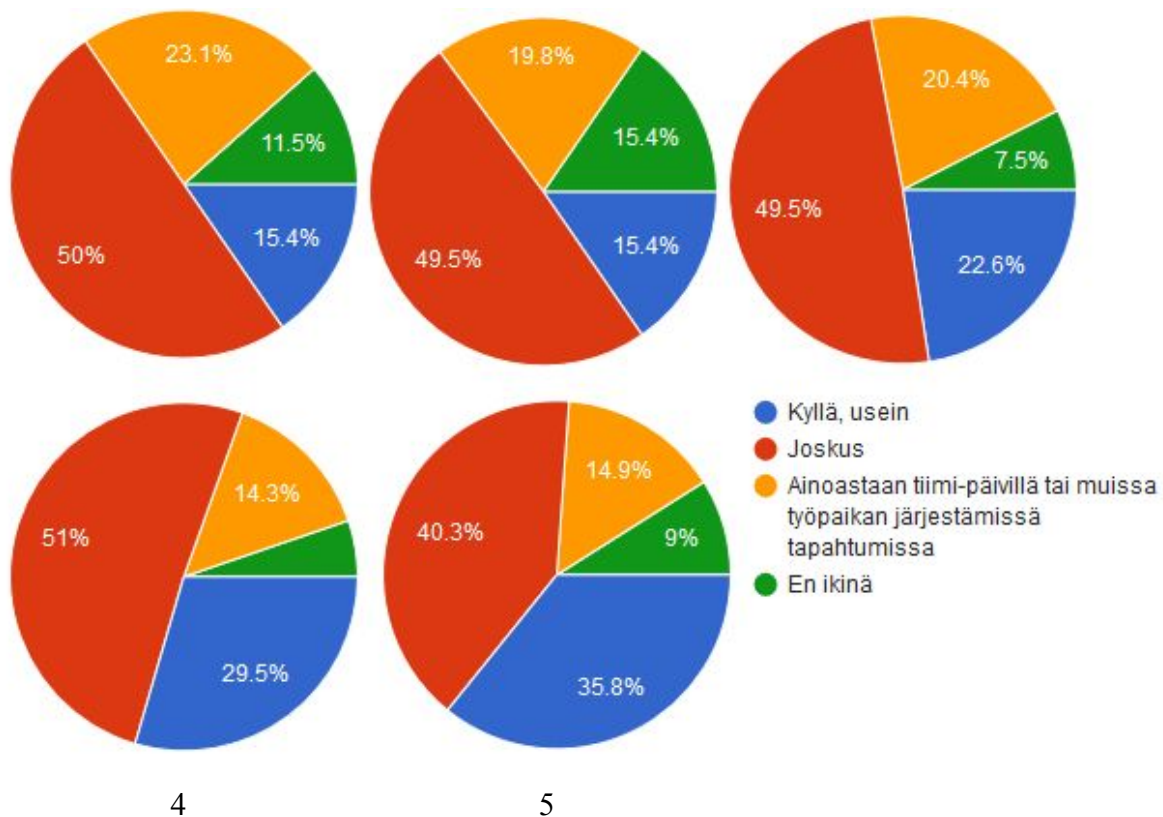
- Blå : Ja
- Röd : Nej, men jag har sett det hända till andra på min arbetsplats
- Orange : Nej

Personligen upplever jag att det är självklart att man inte mår psykiskt bra om man blir utsatt för mobbning. Det kan även vara påfrestande att se det hända, och svaren på denna fråga tyder på det. Över 50% av både grupp 4 och 5, de som mår bra på sin arbetsplats har inte upplevt mobbing, medan nästan $\frac{2}{3}$ av både grupp 1 och 2 har själva upplevt det eller sett det hända till någon annan på arbetsplatsen. Den andra trappan i Maslows teori förknippas med trygghets och säkerhetsbehov. Det handlar även om att individen får spendera tid i trygga omgivningar som skyddar mot både psykisk och fysisk ohälsa. Adair lyfter fram hur viktigt det är att som ledare att behandla alla rättvist och skapa en motiverande miljö, och det kan man se som viktigt med tanke på denna fråga. Ifall alla behandlas lika och omgivningen är motiverande, är det sällsynt att det sker mobbning eller någon sorts trakasserier.

Grupperna: 1

2

3

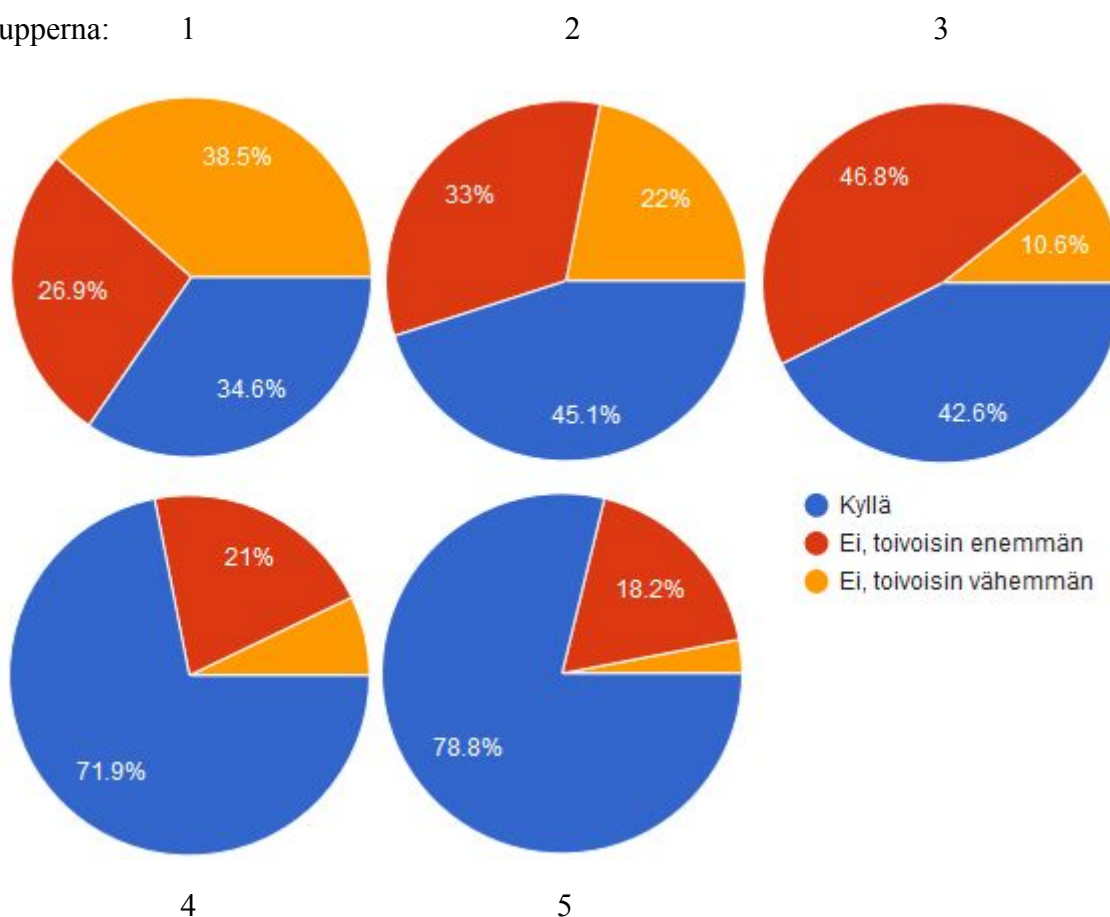


Figur 24. Spenderar du tid med dina kollegor på fritiden?

- Blå : Ja, ofta
- Röd : Ibland
- Orange : Endast på team-dagar eller andra tillfällen organiserade av arbetsplatsen
- Grön : Aldrig

Återigen i resultaten av denna fråga lyfts vikten av gemenskap och samhörighet upp. Det märks en tydlig skillnad i mängden av respondenter som spenderar ofta tid med sina kollegor på sin fritid mellan de grupper som mår sämre och de som mår bättre. Det kan tolkas som en faktor som ökar välmåendet, vilket även styrks av teorierna.

Grupperna:



Figur 25. Upplever du att du får en passlig mängd ansvar på din arbetsplats?

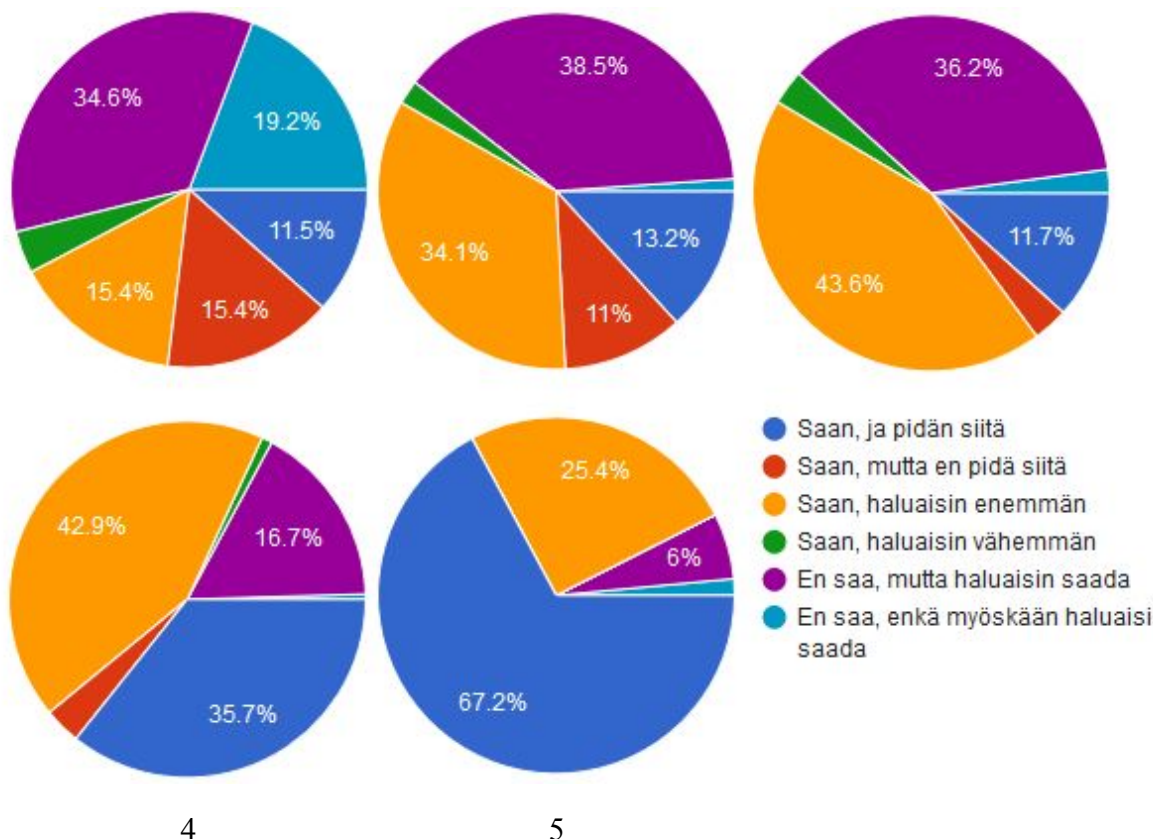
- Blå : Ja
- Röd : Nej, jag skulle önska mer
- Orange : Nej, jag skulle önska mindre

Att få ansvar då man vill få det och att få det då man inte vill ha det är en sak som skiljer stort i grupperna. Största delen av grupperna 4 och 5 upplever att de får tillräckligt med ansvar eller att de skulle önska mera. I grupp 1 upplever största delen att de får för mycket ansvar gentemot vad de skulle önska sig. Här styrks Adairs teori om att behandla alla som individer, motivera och se deras potential. Man kan också tolka resultatet av frågan djupare med Maslows behovspyramid. Eventuellt har inte människorna i grupp 1 kommit till stadiet där de behöver makt och uppskattning. De kanske inte får uppskattning, och de har inte de lägre trappornas behov tillfredsställda och då kan de inte heller komma uppåt där de strävar efter makten. Självklart är alla individer olika och dessa tolkningar är spekulationer.

Grupperna: 1

2

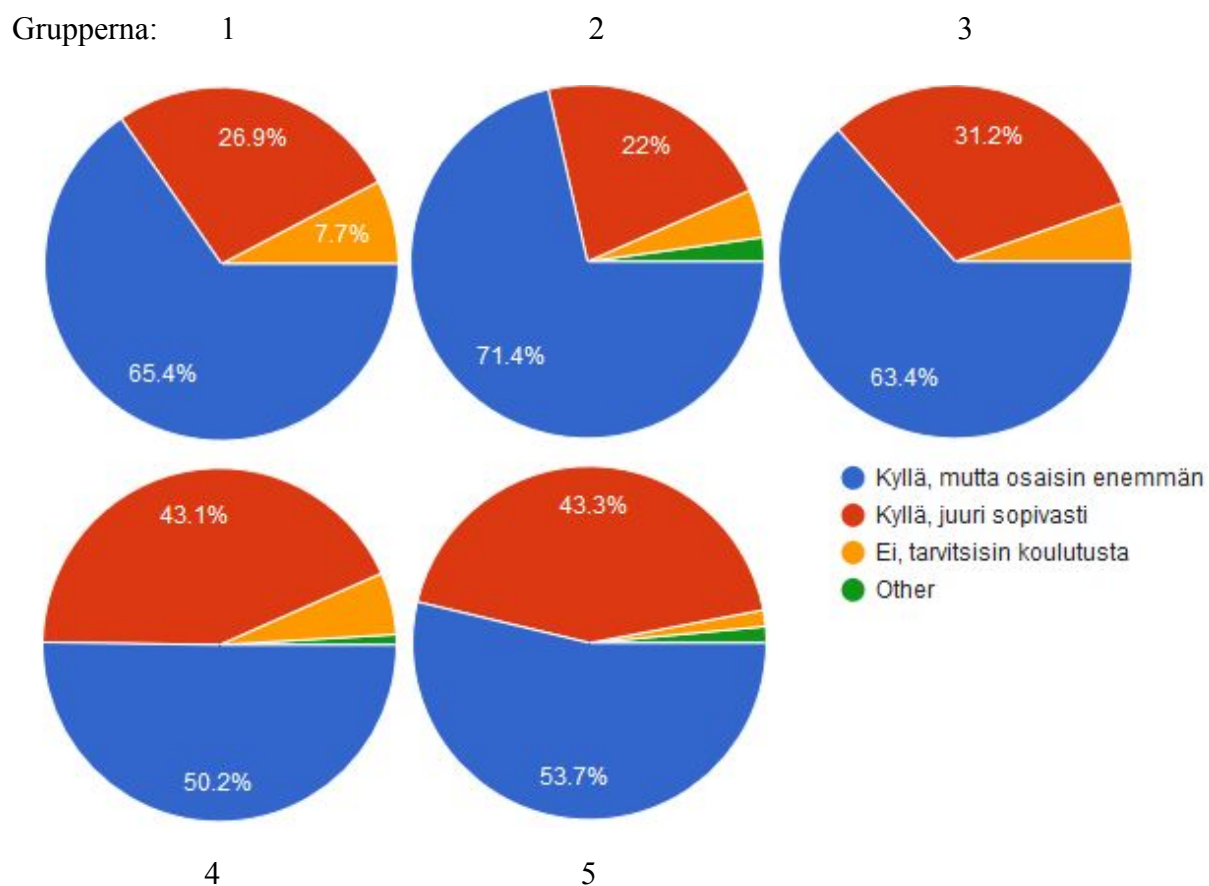
3



Figur 26. Får du feedback på ditt arbete och gillar du det?

- Blå : Jag får, och jag gillar det
- Röd : Jag får, men jag gillar inte det
- Orange : Jag får, men skulle vilja ha mera
- Grön : Jag får, men skulle vill ha mindre
- Lila : Jag får inte, men skulle vilja ha
- Ljusblå : Jag får inte, och vill inte heller ha

Feedback, erkännande och uppskattning är centrala faktorer i teorierna som lyfts upp. I grupperna 4 och fem är det en stor del som svarat att de får feedback och gillar det, medan det även syns att många i grupp 1,2 och 3 inte får men skulle gärna få det. Knappt någon annan än grupp 1 har svarat att de inte får feedback men att de inte heller skulle vilja ha det. Man kan tolka det på det sättet att de redan mår så dåligt på sin arbetsplats så de ser inte hur det att de skulle få feedback på något sätt kunde få dem att känna sig bättre, eller så kan det tangeras med tidigare frågor som ex. Ifall de anser att deras förman kan sitt arbete. Då man upplever att förmännen inte vet vad de gör vill man knappast ha feedback av dem på sitt eget jobb.



Figur 27. Upplever du att dina färdigheter motsvarar det som krävs för arbetet?

- Blå : Ja, men jag skulle kunna mera
- Röd : Ja, passligt
- Orange : Nej, jag skulle behöva skolning
- Grön : Annat

Det fanns inte många som hade svarat annat, men ett exempel på en av kommentarerna här var "jag är överkvalificerad men ville själv ha den här tjänsten". I ovanstående fråga märktes skillnaden i mängden som svarat att deras färdigheter motsvarar det som krävs jämfört med de som upplever att de kunde mera. Av de första tre grupperna upplevde en större del att de skulle ha mera att erbjuda, samt en mycket mindre del än i grupp 4 och 5 upplevde att det var passligt. Maslow lyfter fram detta i trappans fjärde steg, behov av makt och uppskattning. Att se individens möjligheter till individuell växt och utveckling är centralt för att få dem i det självförverkligande stadiet. Enligt Adairs nyckelfaktor nummer fem gäller det att skapa en stimulerande, intressant och utmanande omgivning i. Ifall personerna upplever att de är överkvalificerade för arbetet, är det inte utmanande för dem.

4.2. Frivilliga kommentarer och tankar om ämnet

I slutet av min undersökning hade jag en ruta där respondenterna kunde skriva frivilliga kommentarer om ämnet. En del skrev feedback på undersökning och en del fördjupade förklaringar om stämningen och förfaringssätten på deras arbetsplats. Jag kommer att skriva ner vissa av dessa kommentarer. De har inte rakt någon relevans till slutsatsen av undersökningen, men är en intressant faktor då man vill förstå hurdan situation vissa personer i branschen befinner sig i.

Grupp 1 :

Det beklagansvärda faktumet är att "huvudchefen" har ekonomutbildning o titeln kammar rådgivare och hotellchef. Hotellchefen har ingen relevant utbildning och har ingen aning om hur köket eller salen fungerar. Det enda som är viktigt är att minska kostnaderna i köket/salen, ingen skillnad hur personalen orkar så länge man gör vinst. Men istället anställer man gärna personer för sk. "Kontorsuppgifter". 5 personer arbetar med pappersarbete på dagtid. Fysiskt ansträngande är det 4 personer som gör långa dagar vid behov. Så "dra till där". Ifall man kritiserar saken är man en jobbig medarbetare, för att varendaste en måste ju endast tänka på sin arbetsplats och att man gör vinst.

Grupp 2 :

Det är svårt att lita på någon på min arbetsplats, även till förmännen kan man inte berätta något som man vill hålla hemligt.

När man kan arbetet bättre än förmannen och det används till nytta utan någon sort kompensering eller tack blir man lite ledsen

På arbetet jävlas det mycket och man ser att det hör till saken. Flera på restaurangbranschen är alkoholister och det anses också höra till. De som arbetat länge är ofta elaka och arroganta och de yngre lär sig av dem och det onda sprids. Arbetat inom branschen i flera år och det har inte kommit emot en plats där någons skitstövel inte sku vara för att boosta sitt ego. Ibland är stämningen på arbetsplatsen god medans ibland fullständig katastrof. Mycket mobbning och narcissistisk atmosfär. Man jävlas och dricker sprit till slutet av dagen för att man är så fittig.

Grupp 3 :

Det som känns jobbigast är att jobba 6 dagar i veckan men får inte ändå tillräckligt med timmar p.g.a. att arbetsdagarna är endast 5-6 timmar långa.

Förmännen är inte mentalt närvarande, och hjälper inte till då det skulle behövas.

Förmännen tar inte anställdas idéer, förbättringsförslag eller någon sorts feedback allvarligt. Förmännen bryr inte sig. Förmännen tar inte itu med saker som är dåligt.

Efter att chefen ändrades ca. 1 år sedan har psykiska påfrestningen varit större än innan. Lönerna räknas fel och man beställer in lite vad som helst för varor. Påverkan på arbetsmotivationen och trivseln är stor. Efter sju år har jag börjat fundera på att byta arbetsplats

Grupp 4 :

Jag har arbetat i restaurangbranschen över 15 år och märkt att ett bra ledarskap och speciellt att ta hand om arbetarnas välmående är väldigt viktigt med tanke på trivseln på arbetsplatsen.

Välmåendet på arbetsplatsen är en väldigt viktig sak för effektiviteten och att man orkar på arbetsplatsen. Det har en stor påverkan på helheten. Jag anser att just via detta får man bättre resultat, exempelvis att effektiviteten ökar, sjukskrivningar minskar, personalen är motiverad och de upplever att de kan påverka. Att upprätthålla välmåendet är svår ibland, i.o.m. att branschen är just nu i en svår situation och det skapar press för arbetsgivare. Man skulle behöva mer konkreta medel för att utveckla och upprätthålla välmåendet på arbetsplatsen.

Bra och intressant undersökning

Grupp 5 :

Vårt arbetsteam är toppen, men restaurangchefen rent ut sagt suger. Flera har redan lämnat för bättre arbetsplatser på grund av att de inte orkar mer

4.3. Slutat inom branschen

De som svarade att de slutat inom branschen fick ge en kommentar varför de slutat. Exempel på deras kommentarer är :

Dåligt avlönat, tungt arbete, negativ stämning inom branschen. Förmannen hann också dra bort intresset mot branschen med för stor fokus på vinst. Man skolas inte för något, allt borde kunnas och ifall man inte kan talas det illa om en.

Dåliga arbetstimmar

Lönen var dålig och erfarenheterna av de tre restauranger jag arbetade i fick mig att byta bransch. Det var inte endast på grund av förmännen utan branschen överlag, dess tyngd i allmänhet (förmän, ergonomi, vad som fanns i restaurangerna, ovilja till att beställa tillräckligt med råvaror, för lite personal och dålig sophantering) detta var för mycket i jämförelse med lönen.

Fysiska skador på grund av ergonomin (exempelvis diskmaskinen på golvet och därifrån måste man lyfta tunga backar flera gånger i dagen), tung arbetsmiljö och vilja att studera på högskola

4.4. Generell diskussion kring resultatet

Undersökningen visade att största delen av respondenterna anser att deras välmående på arbetsplatsen är bra men kunde även vara bättre. Med denna undersökning kan man inte rakt påvisa att vissa faktorer påverkar välmåendet, medan man kan se likheter bland grupperna som mår bättre och bland dem som mår sämre.

De tydligaste faktorerna som skiljer mellan grupperna handlar om vidareutbildning, uppmuntran till utveckling, framförande av information, motivering av personal samt ifall de upplever att deras förmän vet vad de gör. Med andra ord är dessa faktorer sådana som var bristfälliga i de grupper där det mår sämre och tillfredsställda i grupperna som anser att de mår väldigt bra på sin arbetsplats.

Dessutom syns det även i undersökningens resultat att det lönar sig att möjliggöra att anställda får ledigt då de önskar, att man arbetar med gemenskap och förebygger mobbning samt trakasserier. Som förman gäller det att vara tillgänglig för personalen och läsa av dem ifall ansvaret de har på sig passar deras kunskaper och önskemål. Faktorer som att de anställda får sin lön i tid och att den är rätt räknad kan också anses ha en inverkan på välmåendet.

I restaurangbranschen arbetas det mycket med kroppen och ledarna har en möjlighet till att påverka de anställdas välmående med att visa hänsyn till den. Detta syns i att grupperna som mår sämre upplever att man inte tänkt så mycket på ergonomi på arbetsplatsen och att det ofta kan ske att de har en vilotid på under åtta timmar innan de ska börja arbeta igen.

5. SLUTSATS

Att anpassa Maslows behovstrappa, Herzbergs tvåfaktorteori och principerna i Adairs åttafaktoreteori till ledarens vardag finns det en tydlig möjlighet till att förbättra välmåendet bland anställda inom restaurangbranschen. Detta tyder på att hypotesen som lagts för undersökningen stämmer.

Behovstrappans viktigaste del är tryggheten, undersökningen visar att det finns tydliga behov till att tillfredsställa trygghetsbehovet bland anställda för att nå ett bra psykiskt välmående.

Undersökningen bevisar även att med Herzbergs motivationsfaktorer kan man skapa ett bättre välmående. Det gäller alltså att fokusera på ansvaret man lägger på individerna samt deras möjligheter till att utvecklas.

Att personerna i omgivningen har en stor betydelse, behandla alla som individer, ge erkännande och belöning samt att själv vara motiverad är alla principer som Adair fokuserar på i sin teori. Dessa faktorer påvisas också ha ett sammanhängande med psykiska välmåendet bland anställda inom restaurangbranschen.

Lagstiftningen och kollektivavtalet är utvecklade för att förbättra situationen för de anställda. Det märks i undersökningen att alla lagar och regleringar inte följs fullständigt, och detta i sin tur kan anses leda till sämre psykiskt välmående.

5.1. Validitet och reliabilitet

Reliabilitet: tillförlitligheten i datainsamlingen och analysen med avseende på slumpmässiga variationer. Validitet: att man mäter vad man avser att mäta, dvs. fokus på systematiska problem.
(Höst, Regnell, & Runeson, 2006)

Jag anser att min undersökning har en medelhög reliabilitet. Datainsamlingen är korrekt och noggrann. Ifall undersökningen skulle göras om i en liknande grupp, skulle resultatet motsvara denna. Det kan dock inte sägas med säkerhet på grund av att gruppens medlemmar

själva fått välja ifall de deltar i undersökningen. Det som skulle höja reliabiliteten i denna undersökning är ifall man hade samma mängd respondenter i varje grupp.

Validiteten i undersökningen är relativt hög på grund av att via pilotstudien bekräftades frågornas tydlighet för respondenterna och det gjordes justeringar för att de skulle bli klarare. I undersökningen säkerställdes även att respondenterna verkligen arbetar inom branschen just nu vilket var syftet. Det kan inte säkerställas att respondenterna varit ärliga i sina svar, medan jag ser inte heller en orsak för varför de inte skulle svara ärligt på grund av att det var fullständigt anonymt och frivilligt.

Som tidigare nämnt ger inte undersökningen konkreta svar på vad som påverkar välmåendet, medan den ändå tyder på faktorer som är vanliga hos dem som mår bättre, samt hos dem som mår sämre.

5.2. Förslag på vidare forskning

Mina förslag på vidare forskning på basen av denna undersökning är att undersöka närmare hur väl följs arbetslagstiftningen inom restaurangbranschen och skiljer det sig mellan de olika branscherna. Det var många lagar och regleringar i kollektivavtalet som undersökningen påvisade att inte följs och det vore intressant att veta hur mycket man “fuskar” med dem.

På bas av de öppna kommentarerna jag fick i undersökningen väcktes även intresset mot hur de första arbetsplatserna och särskilt ledarna påverkar anställdas motivation till att fortsätta i branschen. Ledarskapet påverkar mycket, och troligen särskilt då man börjar som ny i en bransch man inte arbetat i tidigare.

KÄLLOR

Litteratur:

Adair, J. E. (2009). *Leadership and motivation* (1. publ. in paperback ed.). London u.a: Kogan Page.

Ahonen, J., Koskinen, T., & Romero, T. (2009). *Opas ravintolan liiketoimintasuunnitelman laatimiseen*. Helsinki: Restamax.

Angelöw, B., & Lindén, E. (2006). *Arbetsglädje*. Lund: Studentlitteratur.

Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser* (2nd ed.) Studentlitteratur.

Höst, M., Regnell, B., & Runeson, P. (2006). *Att genomföra examensarbete*. Lund: Studentlitteratur.

Jönsson, S. A., & Strannegård, L. (2015). *Ledarskapsboken* (2. uppl. ed.). Stockholm: Liber.

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning* (4., [rev.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.
Nationalencyklopedin. Malmö: Bra Böcker.

Nyberg, R. (2000). *Skriv vetenskapliga uppsatser och avhandlingar med stöd av IT och internet* (4., [bearb.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Nyberg, R., & Tidström, A. (2012). *Skriv vetenskapliga uppsatser, examensarbeten och avhandlingar* (2., [rev.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Tamm, M. (2012). *Psykosociala teorier vid hälsa och sjukdom* (3., [rev.] uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

Elektroniska källor:

Arbetskyddslagen. Retrieved from <http://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

Den 6 mars 2017

Arbetsavtalslagen; Retrieved from <http://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20010055>

Den 6 mars 2017

Arbetstidslagen. Retrieved from <http://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1996/19960605>

Den 6 mars 2017

Kollektivavtal för turism, restaurang och fritidstjänster. Retrieved from

<https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus.html>

Den 4 mars 2017

Organisationskultur - definition och effekter. Retrieved from

<https://www.utbildning.se/inspiration/artiklar/organisationskultur-9326>

Den 10 mars 2017

Peter Taylor. (2007, Apr 1,). A conversation with John Adair. *Manager*, , 20.

Den 1 mars 2017

Sjogren Kristian. (2013). The boss, not the workload, causes workplace depression.

Den 10 februari 2017

Caffrey, C. (2016). Two-factor theory. *Salem Press Encyclopedia*,

Den 10 februari 2017

Hoel, H. & Einarsen, S. (2003). Violence at work in hotels, catering and tourism

Den 10 februari 2017

BILAGOR

Bilaga 1.

Johtamisen vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin ravintola-alalla Suomessa

Opiskelen Ahvenanmaan ammattikorkeakoulussa restonomiksi ja teen kandidaattitutkimusta johtamisesta ja sen vaikutuksista psyykkiseen hyvinvointiin ravintola-alalla Suomessa. Mikäli olet alalla ja työskentelet tällä hetkellä Suomessa, saat mielellään vastata kyselyyn.

Ole ystävällinen ja vastaa kysymyksiin tämänhetkisen työpaikkasi perusteella.

Jotta tutkimus säilyttää tarkoituksensa, toivon myös että olet asemassa jossa sinun yläpuolella on ainakin yksi korkeampi esimies.

Ethän ihmettele mikäli "seuraava" napit tulevat muulla kuin Suomen kielellä, tämä riippuu täysin siitä mitkä kielet ovat Googlen asetuksissa tietokoneessasi.

Tutkimus on täysin anonymi.

Kiitos paljon jo etukäteen vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin
Ida Heino

Millä tasolla arvioisit psyykkisen hyvinvointisi työpaikallasi?

"Psyykinen terveys tarkoittaa mielen hyvinvointia ja oman itsensä arvostamista. Tunteiden säätely ja erilaisten tunteiden nimeäminen ovat osa mielenterveyttä" (www.peda.net)

"psyykkistä terveyttä eli kykyä hyödyntää omia henkisiä voimavarojaan sekä emotionaalista terveyttä eli kykyä tunnistaa omia ja muiden tunnetiloja" - (WHO)

- ☐ 1. Erittäin huono
- ☐ 2. Ei hyvä, mutta voisi olla huonompi
- ☐ 3. Keskiverto
- ☐ 4. Hyvä, mutta voisi olla parempi
- ☐ 5. Erittäin hyvä

Bilaga 2. Frågeformulär

1. Psykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Ensin kysyn hieman perustietoa ja tämän jälkeen kysymyksiä jotka pohjautuvat Suomen lainsäädäntöön, ravintoloiden organisaatiokulttuuriin sekä teorioihin motivaatiosta ja johtamisesta.

Ikä?

- ☐ Alle 18 vuotta
- ☐ 18-21 vuotta
- ☐ 21-25 vuotta
- ☐ 25-35 vuotta
- ☐ Yli 35 vuotta

Sukupuoli ?

- ☐ Mies
- ☐ Nainen
- ☐ Other...

Työskenteletkö ravintola-alalla tällä hetkellä?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

Kuinka monta vuotta olet ollut alalla?

- ☐ 0-1 vuotta
- ☐ 1-3 vuotta
- ☐ 3-6 vuotta
- ☐ Yli 6 vuotta

Mikä on työalueesi?

- ☐ Tiski
- ☐ Keittiö
- ☐ Keittiö, esimiesasema
- ☐ Sali / Baari
- ☐ Sali / Baari, esimiesasema
- ☐ Other...

Koetko että työpisteessäsi on mietitty ergonomisuutta?

Ergonomian tavoitteena on kehittää fyysistä toimintaa kokonaisuutena siten, että se on ihmiselle sopivaa toistomääriltään ja voiman tarpeiltaan. Hyvä työtulos on saatava aikaan siten, että työntekijän voimavarat sekä työ- ja toimintakyky säilyvät mahdollisimman pitkään. (www.ttl.fi)

- ☐ Kyllä
- ☐ Ergonomisuudessa olisi parannettavaa
- ☐ Ei

Mikä on työsuhteesi laatu?

- ☐ Vakituinen
- ☐ Määrä-aikainen
- ☐ Extratyöntekijä
- ☐ En tee töitä sopimuksella
- ☐ Other...

Onko sinulla koulutusta alalta, jos on niin mikä on korkein koulutustasosi?

- ☐ Ammattikoulu
- ☐ Ammattikorkeakoulu / Yliopisto
- ☐ Minulla ei ole koulutusta alalta
- ☐ Other...

Kun aloitit työpaikallasi, saitko mielestäsi tarvittavan laajan perehdytyksen?

- ☐ Kyllä
- ☐ En tarvittavan laajaa
- ☐ En saanut perehdytystä ollenkaan

Järjestetäänkö työpaikallasi koulutuksia tai kannustetaanko sinua muulla tavoin kehittymään alalla?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Minkä pituisia työpäiväsi ovat?

- ☐ 1-6 tuntia
- ☐ 6-9 tuntia
- ☐ yli 9 tuntia

Tapahtuuko usein niin että seuraavan työvuoron alkuun on alle 8 tuntia?

- ☐ Kyllä, useamman kerran viikossa
- ☐ Kyllä, noin kerran viikossa
- ☐ Satunnaisesti
- ☐ Harvoin, ehkä pari kertaa kuussa
- ☐ Ei ikinä

Joudutko ikinä töihin vapaapäivinäsi?

- ☐ Usein, melkein joka viikko
- ☐ Joskus, pari kertaa kuussa
- ☐ Harvoin, harvemmin kuin kerran kuussa
- ☐ En ikinä
- ☐ Other...

Onko sinulla mahdollisuus 15 minuutin kahvitaukoon sekä 30 minuutin ruokataukoon?

Vastaa tähän kysymykseen ainoastaan mikäli teet yli kuuden tunnin työpäiviä

- ☐ Kyllä, joka päivä
- ☐ Kyllä, melkein joka päivä
- ☐ Toisinaan, noin kerran viikossa
- ☐ Harvoin, pari kertaa kuussa
- ☐ Ei ikinä

Saatko palkkasi aina ajallaan?

- ☐ Kyllä
- ☐ En aina
- ☐ En ikinä

Lasketaanko palkkasi aina oikein?

Täsmäävätkö tuntimäärät, lisät ja lomat

- ☐ Kyllä, palkka täsmää aina
- ☐ Useimmiten palkka täsmää
- ☐ Joskus saattaa olla pieniä virheitä
- ☐ Virheitä sattuu usein
- ☐ En osaa sanoa

Onko palkkasi mielestäsi riittävä perustarpeittesi täyttämiseen?

- ☐ Kyllä
- ☐ Kyllä, mutta henkilökohtaisiin kiinnostuksen aiheisiin ei jää paljon
- ☐ Juuri ja juuri
- ☐ Ei, joudun tekemään lisätöitä omassa yrityksessä tai muualla
- ☐ Ei, jään miinukselle joka kuukausi
- ☐ Other...

Saatko helposti tarvittaessa lomaa?

- ☐ Kyllä
- ☐ Kyllä, mutta vain koska kollegani suostuvat vaihtamaan vuoroja kanssani
- ☐ Se on lomaa, mutta en aina niinä ajankohtina kun pyydän
- ☐ Loman saaminen on hankalaa

Koetko että saat esimieheltäsi tarpeeksi tietoa uudistuksista, säännöistä ja muista tapahtumista työpaikallasi?

- ☐ Kyllä, toisinaan vähän liikaakin
- ☐ Kyllä, juuri sopivasti
- ☐ Saan tietoa, mutta kaikki informaatio ei aina tule perille
- ☐ Toivoisin enemmän
- ☐ En saa paljoa mitään informaatiota, joudun itse kyselemään
- ☐ Other...

Kuinka usein näet lähimmän esimiehesi?

- ☐ Päivittäin tai ainakin melkein
- ☐ Viikottain
- ☐ Kuukausittain
- ☐ Harvemmin kuin kerran kuussa

Koetko että esimiehesi osaa työnsä kunnioitettavasti?

- ☐ Kyllä
- ☐ Hän osaa työnsä, mutta toivoisin häneltä enemmän
- ☐ Ei osaa
- ☐ Other...

Motivoiko esimiehenne työntekijöitä?

- ☐ Kyllä
- ☐ Toisinaan, mutta toivoisin että hän motivoisi useammin ja paremmin
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei ikinä

Onko työpaikallasi hyvä työilmapiiri työntekijöiden kesken?

- ☐ Kyllä, en voisi toivoa parempaa
- ☐ Kyllä
- ☐ Suurimmaksi osaksi, tiettyjä henkilöitä lukuunottamatta
- ☐ Ei, ilmapiirissä on paljon parannettavaa
- ☐ Other...

Oletko koskaan kokenut kiusaamista tai ahdistelua työpaikallasi?

- ☐ Kyllä
- ☐ En, mutta olen nähnyt sen tapahtuvan muille työpaikallani
- ☐ En

Vietätkö aikaa kollegoidesi kanssa vapaa-ajalla?

- ☐ Kyllä, usein
- ☐ Joskus
- ☐ Ainoastaan tiimi-päivillä tai muissa työpaikan järjestämissä tapahtumissa
- ☐ En ikinä

Koetko että sinulle annetaan sopiva määrä vastuuta työpaikallasi?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei, toivoisin enemmän
- ☐ Ei, toivoisin vähemmän

Saatko palautetta työstäsi ja pidätkö siitä ?

- ☐ Sean, ja pidän siitä
- ☐ Sean, mutta en pidä siitä
- ☐ Sean, haluaisin enemmän
- ☐ Sean, haluaisin vähemmän
- ☐ En saa, mutta haluaisin saada
- ☐ En saa, enkä myöskään haluaisi saada

Koetko taitojesi vastaavan työhön vaadittavia taitoja?

- ☐ Kyllä, mutta osaisin enemmän
- ☐ Kyllä, juuri sopivasti
- ☐ Ei, tarvitsisin koulutusta
- ☐ Other...

Vapaaehtoisia kommentteja ja ajatuksia aiheesta:

Long-answer text